Svante Bergström

KOLLEKTIVAVTALS-LAGEN

UPPSALA 1948
ALMQVIST & WIKSELLS BOKTRYCKERI AB

KOLLEKTIVAVTALSLAGEN

STUDIER ÖVER DESS HUVUD-PRINCIPER

Akademisk avhandling

SOM MED TILLSTÅND AV VITTLAGFARNA JURIDISKA FAKULTETEN I UPPSALA FÖR VINNANDE AV JURIS DOKTORSGRAD TILL OFFENTLIG GRANSKNING FRAMSTÄLLES Å LÄROSAL IX TORSDAGEN DEN 27 MAJ 1948 KL. 10 F. M.

AV

SVANTE BERGSTRÖM

JUR. LIC., FIL. KAND.

UPPSALA 1948

ALMQVIST & WIKSELLS BOKTRYCKERI AB

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41550020_0042

KOLLEKTIVAVTALSLAGEN

STUDIER ÖVER DESS HUVUD-PRINCIPER

AV

SVANTE BERGSTRÖM

UPPSALA 1948
ALMQVIST & WIKSELLS BOKTRYCKERI AB

776/49

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Förord.

Under arbetet med denna avhandling har jag tagit tid och intresse i anspråk för ett ansenligt antal personer. Jag betygar dem alla min stora tacksamhet. Endast ett fåtal av dem kan jag nämna vid namn. Min lärare, professor ÅKE HOLMBÄCK, har alltid givit mig ett synnerligen välvilligt stöd i mitt arbete och har i samband med granskningen av manuskriptet gjort åtskilliga påpekanden, varav jag kunnat dra stor nytta. Av utomordentlig betydelse för avhandlingen har varit att förutvarande och nuvarande ordförandena i arbetsdomstolen, hovrättspresidenten ARTHUR LINDHAGEN och justitierådet JOHAN HAGANDER, haft vänligheten att vid ett flertal tillfällen besvara och diskutera en mängd frågor. Professor FOLKE SCHMIDT har genom diskussioner och litteraturanvisningar varit mig till stor hjälp. Många värdefulla synpunkter har jag fått från personer som läst igenom manuskriptet, nämligen direktören i Svenska Arbetsgivareföreningen ALVAR ODHOLM, Landsorganisationens jurist, advokaten ARNOLD SÖLVÉN, 1:e ombudsmannen i Försäkringstjänstemannaförbundet jur. lic. PER HJ. FAGERHOLM, direktörsassistenten i Handelns Arbetsgivareorganisation IGOR HOLMSTEDT samt docenten ÅKE LÖGDBERG. En stor tillgång för mig har varit att hovrättsfiskalen SVEN ERSMAN med sin kunnighet och sitt goda omdöme har underkastat såväl manuskript som korrektur en kritisk granskning. Under hela avhandlingsarbetet har jag haft förmånen att fortlöpande diskutera skilda frågor med jur. kand. fil. lic. BJÖRN AHLANDER och dra fördel av hans kunskaper.

Ett särskilt tack vill jag rikta till Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige, vilka under ett år gemensamt

understött mig med ett stipendium, till lärare och kamrater vid det juridiska licentiatseminariet i Uppsala samt till arbetsdomstolens olika sekreterare och övrig personal.

Slutligen tackar jag varmt mina anhöriga för allt bistånd, särskilt under den sista brådskande tiden. Min far har på sjukbädden gjort en omsorgsfull formell granskning av avhandlingen. Korrekturläsningens börda har främst burits av min hustru och min syster. Min hustru har därjämte upprättat litteraturförteckningen.

Uppsala den 5 maj 1948.

Svante Bergström.

Innehållsförteckning.

Sid.

Förkortningar 7

Inledning 9

Kap. I. Kollektivavtalets begrepp 12

Inledande översikt med förklaring av vissa termer 12

A. Kollektiva rättsfakta 17

B. Vilken typ av personligt avtal kan kollektivavtalet anknyta till? 28

1. Den moderna arbetsrätten och indelningen av arbetsavtalen 29
2. Anställningsavtalet och det beroende uppdragsavtalet ... 39
3. Terminologi 43

C. Kravet på skriftlig form 49

Kap. II. Vilka blir bundna av kollektivavtalet och vad innebär bundenheten? 53

A. Allmänna principfrågor 53

1. Föreningsprincip och kombinationsprincip 53
2. Den dubbla konstruktionen 63
3. Medlems bundenhet och avtalsfriheten 70

B. Speciella frågor 74

1. Kollektivavtalets tvingande verkan 74
2. Vilka plikter kan inte åläggas medlem utan hans samtycke? 81
3. Kan medlems rätt ändras utan hans samtycke? 82
4. Vilka medlemmar blir bundna? 91
5. Utträdande medlems ställning 95

Sid.

Kap. III. Fredsplikten 104

A. Vad är en stridsåtgärd i KAL:s mening? 105

B. När skall fredsplikten iakttas? 112

1. Distinktionen rättskonflikt—intressekonflikt 113
2. Fredsplikten vid egentliga rättskonflikter och intressekonflikter 119
3. Fredsplikten i övriga konflikter 138

Kap. IV. Skadeståndsregler 142

A. Skadestånd för ekonomisk skada 143

B. Skadestånd enligt § 8 st. 2. 147

Citerad litteratur 162

Sakregister 169

Förkortningar.

AD	=	Arbetsdomstolen.
ADD		Arbetsdomstolens domar.
ADD, s.		Arbetsdomstolens domar (reciten).
ADL		Lag om arbetsdomstol.
AK		Andra kammarens protokoll.
BGB		Bürgerliches Gesetzbuch.
FFRL		Lagen om förenings- och förhandlingsrätt.
FJFT		Tidskrift, utg. av Juridiska föreningen i Finland.
FK		Första kammarens protokoll.
FT		Förvaltningsrättslig Tidskrift.
HB		Handelsbalken.
HD		Högsta domstolen.
JB		Jordabalken.
KAL		Lag om kollektivavtal.
litt.		litteratur.
n.		not.
NJA		Nytt juridiskt arkiv, avd. I.
NJA II		Nytt juridiskt arkiv, avd. II.
NJM		Förhandlingar å nordiska juristmöten.
NJS		Nordiska juriststämman. Hälsningstal och föreläsningar.
Norstedts handbok		Norstedts juridiska handbok.
NTfIR		Nordisk Tidsskrift for International Ret.
Prop.		Proposition.
res.		reservation.
s.		sida.
Sakreg. ADD		Sakregister till Arbetsdomstolens domar.
sid.		sida (i denna bok).
SOU		Statens offentliga utredningar.
SvJT		Svensk juristtidning.
SvJT, Rf		Svensk juristtidning, rättsfallsavdelningen.
TfR		Tidsskrift for Rettsvitenskap.
TSA		Tidskrift för Sveriges Advokatsamfund.
TVO		Tarifvertragsordnung.
Utsk.		Utskott.

Inledning.

De som i vetenskapligt eller praktiskt arbete har sysslat med arbetsrättsliga spörsmål torde icke sällan ha känt ett behov av en översiktlig systematisk framställning rörande den moderna svenska kollektivavtalsrättens grundläggande frågor. Avsikten med denna bok är att *till en del* söka fylla denna lucka i svensk arbetsrättslig litteratur; avhandlingen begränsar sig till *kollektivavtalslagens* (KAL:s) grundproblem. Utanför min framställning faller alltså det mycket omfattande ämnet, hur allmänna avtalsrättsliga regler skall tillämpas inom kollektivavtalsrätten och — i samband härmed — hur man skall tolka olika i kollektivavtalen förekommande bestämmelser. Dock är rättsstoffet givetvis inte av den art, att det möjliggör några klara och logiskt tillfredsställande gränsdragningar mellan vad som tillhör och vad som inte tillhör avhandlingsämnet.

Med uttrycket *studier* över KAL:s huvudprinciper i bokens titel har jag velat markera att boken ingalunda eftersträvar någon fullständighet inom det angivna ämnesområdet. För att uppfylla kravet på att ge en översiktlig — och överskådlig — orientering över KAL:s huvudprinciper bör boken ha ett rimligt omfång och vara så uppbyggd, att en läsare hela tiden kan hålla bokens huvudlinje i sikte. Därför har jag i regel inte gått in på frågor, som på andra håll blivit tillräckligt behandlade[1], eller lämnat upplysningar om fakta av handbokskaraktär[2]; ej heller har jag behandlat andra problem

[1] I viss mån har jag tagit hänsyn även till ett par påbörjade, men ännu icke utgivna arbeten.

[2] Jag vill endast omnämna de viktigaste föregångarna till KAL och ADL (»1928 års lagstiftning»). 1907 års promemoria, författad av Åkerman—Olin, ogillades av regeringen och lades därför icke till grund för det fortsatta lagstiftningsarbetet. 1910 och 1911 års regeringsförslag fälldes av riksdagen. Socialstyrelsens förslag 1916 blev ej heller genomfört mer än till en mindre del. Slutligen utarbetades av några experter »1927 års utkast» på vilket 1928 års lagstiftning närmast kom att bygga.

än sådana som är i egentlig mening juridiska. Vidare har jag i vissa fall förbigått betydelsefulla praktiska frågor, vilka från vetenskaplig synpunkt varit av mindre intresse. Jag har slutligen utgått från att en rättsvetenskaplig framställning på ett politiskt så ömtåligt område som kollektivavtalsrätten har större utsikter att komma till praktisk användning, om författaren undviker att ta ställning till frågor av utpräglat politisk natur; härvid åsyftar jag frågor *de lege ferenda* och sådana frågor av omstridd karaktär, som endast kan lösas med skälighetsprövning som dominerande bedömningsgrund.

Det kan möjligen synas någon läsare överflödigt med de ofta återkommande förklaringarna, att vissa angivna frågor inte skall tas upp till närmare behandling. Jag har emellertid velat göra en allmän kartläggning av ett obearbetat rättsområde. Det har då synts mig vara av värde, att även nyss nämnda frågor har blivit insatta i sitt systematiska sammanhang och ibland fått en viss ytlig karakteristik, särskilt med tanke på framtida forskning inom ämnets mera speciella delar.

Det kan vidare finnas skäl att motivera, varför de terminologiska frågorna fått ett så förhållandevis stort utrymme. Såvitt jag förstår lider de arbetsrättsliga diskussionerna i hög grad av att de använda termerna är så mångtydiga och svårhanterliga; vad terminologins tillstånd betyder från lagteknisk synpunkt är för uppenbart för att behöva kommenteras. Vilken terminologi som är den lämpligaste torde lättast kunna bedömas i samband med en översiktlig framställning som denna. Jag har t. o. m. i några fall funnit mig föranlåten att prägla termer, som inte kommit till mer än sporadisk användning inom avhandlingen.

Vad kan då räknas till KAL:s huvudprinciper? KAL är i och för sig helt kortfattad och föga detaljerad och innehåller därför icke mycket mer än huvudregler. Såsom mindre väsentliga kan man emellertid beteckna t. ex. de regler som återfinns i § 5—7. Dessa regler har inte heller blivit föremål för någon särskild behandling i denna bok.[3]

[3] § 5 ger särskilda uppsägningsbestämmelser för fall, då det finns flera kontrahenter på samma sida. § 6 behandlar uppsägningens form. § 7 innehåller vissa sällan tillämpade bestämmelser om att part vid motpartens avtalsbrott kan få AD:s förklaring om att kollektivavtalet hävs eller om att han erhåller befrielse från viss avtalsförpliktelse. § 6 och 7 berörs dock i några sammanhang.

Vid en framställning av KAL:s huvudprinciper kan man använda två metoder. Den ena är att följa lagens disposition och undersöka hur huvudprinciperna kommer till uttryck i olika stadganden. Den andra är att lägga principerna som sådana till grund för dispositionen. Visserligen kan man med den andra metoden bygga upp framställningen på ett från logisk synpunkt mera naturligt sätt, men jag har ändå valt den första metoden, framför allt av det praktiska skälet att den torde göra det lättare för läsaren att orientera sig i boken.

Kap. 1 behandlar kollektivavtalets begrepp (§ 1), kap. 3 fredsplikten (§ 4) och kap. 4 skadeståndsregler (§ 8).[4] I kap. 2 har jag i anslutning till de med varandra intimt förbundna § 2 och 3 sammanfört avhandlingens övriga — och nagot heterogena — problem.

[4] Reglerna i § 9 har av vissa skäl uteslutits från behandling. Se härom sid. 142. Av liknande skäl behandlas § 4 st. 2 mycket kortfattat. Se sid. 105.

KAP. I.

Kollektivavtalets begrepp.

§ 1. Avtal mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare och fackförening eller annan liknande förening av arbetare om villkor, som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare, eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare skall upprättas skriftligen. Har skriftligt förslag till avtal godkänts genom brev eller har avtalets innehåll upptagits i protokoll, som till riktigheten vitsordats på sätt parterna överenskommit, vare det ock gällande.

Såsom arbetare skall vid tillämpningen av denna lag även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetares till arbetsgivaren; och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen.

Beträffande kollektivavtal, varom i första stycket sägs, och verkningarna därav skall gälla vad i denna lag stadgas.

Bestämmelser i denna lag, som hava avseende å förening av arbetsgivare eller arbetare, skola äga motsvarande tillämpning å förening eller förbund av flera sådana föreningar; och skall, då fråga är om dylik sammanslutning, vad i denna lag sägs om medlem i förening gälla om de anslutna föreningarna, så ock om deras medlemmar.

Inledande översikt med förklaring av vissa termer.

1. I KAL § 1 anges de kännetecken eller rättsfakta som måste vara förhanden för att det skall föreligga ett *kollektivavtal*. Bland dessa nödvändiga rättsfakta märks först och främst, att ett *avtal* skall ha kommit till stånd. När så har skett, är ett problem av mycket allmän karaktär, som inte skall tas upp här.

Betraktar man ett vanligt kollektivavtal mellan en arbetsgivare och en fackförening faller främst två saker i ögonen. För det första står som avtalsslutande part på ena sidan en intresseförening för arbetstagare. För det andra är kollektivavtalet främst inriktat på att reglera det *enskilda arbetsförhållandet* mellan arbetsgivaren och envar av hans anställda, dvs. att bestämma vilken art av arbete en

arbetstagare är skyldig att utföra, vilken lön och andra förmåner han har rätt att erhålla av arbetsgivaren, vilken uppsägningstid som skall iakttas osv. Ett kollektivavtalsreglerat enskilt arbetsförhållande har uppkommit genom ett *personligt avtal* mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att arbetstagaren skall börja en anställning hos arbetsgivaren. I samband med detta avtal har kanske överenskommits om vissa andra arbetsvillkor, men i huvudsak regleras arbetsförhållandet av kollektivavtalet. Hade emellertid inte kollektivavtalet funnits, skulle det enskilda arbetsförhållandet i sin helhet ha reglerats i det personliga avtalets form. Man kan alltså säga att kollektivavtalet anknyter till — och träder i stället för — ett personligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Den typ av personligt avtal, som ett kollektivavtal kan anknyta till, anges i KAL genom det personliga avtalets parter, dvs. arbetsgivare och arbetstagare (arbetare)[1]; det är uppenbarligen fråga om ett arbetsavtal av något slag. Det finns emellertid avtal vilka är konstruerade som ett kollektivavtal, ehuru med den skillnaden att de anknyter till andra personliga avtal än de i KAL avsedda. Dylika avtal, som i likhet med kollektivavtalet kan sägas tillhöra en särskild avtalstyp, *kollektiva avtal*, förekommer exempelvis i förhållandet mellan vissa köpare och säljare, hyresvärdar och hyresgäster. I själva verket kan varje vanligt civilrättsligt avtal i princip ha en kollektiv form.

Ett kollektivt avtal kännetecknas bl. a. av att det åtminstone på ena sidan sluts av en intresseförening för parter i personliga avtal. Vilkendera sidan är det härvid fråga om?

Jag måste här göra en parentes. När man skall peka ut den ena eller andra parten i ett avtal kan man lämpligen använda sig av ett par speciella termer. Ett förhållande som nästan genomgående är förhanden vid vanliga avtal är att den ena parten förpliktar sig att mot vederlag, vanligen i pengar, göra en realprestation till den andra parten, t. ex. leverera en vara, ställa en bostad till förfogande, utföra ett arbete; den förra parten kan då kallas *vederlagstagare*, den senare *vederlagsgivare*.[2]

---

[1] Dessa termer är likvärdiga i lagens mening. Se sid. 47 not 9.

[2] Termerna är av särskilt praktiskt värde när man såsom sid. 28 f. diskuterar gränsdragningen mellan olika avtal och ännu inte vet till vilken typ ett avtal skall räknas. Att man vid gränsdragning mellan olika arbetsavtal inte kan använda termerna arbetsgivare och arbetstagare framgår av sid. 44 not 3. Med t. ex.

En intresseförening måste nu stå åtminstone på den sida där kollektiviteten är starkast markerad. Att kollektiviteten är starkast markerad t. ex. på vederlagstagarsidan, såsom fallet är på området för KAL, innebär att vederlagsgivaren (arbetsgivaren) ofta är en och samma person i en mängd olika personliga avtal, medan vederlagstagaren (arbetstagaren) växlar. På andra områden kan däremot vederlagsgivaren i normalfallet vara bärare av kollektiviteten, t. ex. i hyresförhållanden.[3] Ingenting hindrar dock att alternativt även den sida, där kollektiviteten är mindre starkt markerad, representeras av en intresseförening, såsom när kollektivavtal sluts mellan en arbetsgivareförening och en arbetstagareförening.

Med ett kollektivt avtal menas alltså följande. Avtalet skall vara slutet av intresseföreningar för vederlagsgivare eller vederlagstagare i personliga avtal åtminstone på den sida där kollektiviteten är starkast markerad. Avtalet skall vidare vara inriktat på att reglera förhållandet mellan de parter i personliga avtal som intresseföreningarna omfattar.

Systematiskt sett hör kollektivavtalet samman både med övriga kollektiva avtal och med den typ av personligt avtal till vilken den anknyter. Man bör då lämpligen i en grupp sammanföra alla nödvändiga rättsfakta som hänför sig till kollektivavtalets karaktär av kollektivt avtal. Dylika *kollektiva rättsfakta* behandlas i en första avdelning (A). I en andra avdelning (B) behandlas sedan frågan, vilken typ av personligt avtal kollektivavtalet kan anknyta till.

Vid sidan av nu nämnda nödvändiga rättsfakta anger KAL emellertid ytterligare ett, nämligen att kollektivavtalet måste upprättas skriftligen. Den närmare innebörden av detta formkrav skall något belysas i en tredje avdelning (C).

Ett par ord måste sägas om den terminologi som har använts i det föregående. Liksom vid systematiken bör man vid terminologin beakta att det finns andra kollektiva avtal än det i KAL reglerade.

---

termerna borgenär och gäldenär är det icke alls lika lätt att utpeka parterna. De här använda termerna passar inte, lika litet som borgenär och gäldenär, vid byte och vederlagsfria avtal, vilket från praktisk synpunkt saknar större betydelse.

[3] I undantagsfall kan detta förekomma även i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, t. ex. i det av Undén (s. 30—32) nämnda fallet, då det träffas överenskommelse mellan en sjukkassa och en läkare om läkarvården åt kassans medlemmar.

Under sådana förhållanden kan termen kollektivavtal synas olämplig som speciell beteckning på avtal som faller under KAL: den uttrycker ju språkligt sett blott att avtalet har en kollektiv karaktär men inte alls att avtalet anknyter just till arbetsavtal. Det tjänar dock ingenting till att på denna punkt försöka förändra den hävdvunna terminologin.[4] Det bör emellertid observeras att termen kollektivavtal får en elastisk karaktär, om man, såsom i denna avhandling sker, begränsar den till att avse avtal som faller under KAL[5]: den blir då automatiskt tillämplig på nya grupper av kollektiva avtal som kan komma att föras in under KAL[6].

Som samlande beteckning på alla avtal med »kollektiv» karaktär har jag använt den snarlika termen *kollektiva avtal*. Någon annan lämplig beteckning torde inte stå att få. Vid specialisering av olika kollektiva avtalstyper får man sedan tala om t. ex. kollektiva köpeavtal, kollektiva hyresavtal, kollektiva arbetsavtal.[7]

Som allmän benämning på det avtal mellan enskilda parter, vilket ett kollektivavtal anknyter till, har jag valt *personligt* avtal. Man bör observera skillnaden mellan ett *enskilt förhållande* och ett *personligt avtal*. Ett enskilt förhållande, dvs. förhållandet mellan enskilda vederlagsgivare och vederlagstagare, är ett vidare begrepp,

[4] 1910 års förslag hade däremot till rubrik »Lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare», varigenom man avsåg att göra skillnad mot »andra kollektiva aftal». Prop. 1910, s. 60.

[5] Genom denna begränsning utesluter man visserligen vissa ovanliga, sid. 18 not 4 nämnda avtal, vilka betraktas som kollektivavtal enligt ADL men icke enligt KAL. En dylik uteslutning torde dock sakna praktisk betydelse, särskilt som ifrågavarande avtal brukar benämnas »kollektivavtal i vidsträckt bemärkelse».

[6] Vissa nya avtal fördes in under KAL genom 1945 års lagstiftning om beroende uppdragstagare (se sid. 34), och förslag om ytterligare utvidgningar har framställts. Se Prop. 1945, s. 36, 41.

[7] Ussing, s. 228 f., inbegriper under kollektiva avtal även sådana avtal, där t. ex. ett antal vederlagstagare sinsemellan överenskommer om villkor som skall tillämpas i förhållande till deras vederlagsgivare, t. ex. avtal mellan flera fabrikanter om vilka priser de skall tillämpa vid försäljning av sina produkter. I en så vid betydelse — som inte synes mig vara praktisk för svenska förhållanden — motsvarar termen kollektivt avtal vad man i tysk litteratur brukar kalla »normavtal». Jfr t. ex. Hueck i Jherings Jahrbücher Bd 73, s. 33 f. Likaledes är det opraktiskt att reservera namnet kollektivt arbetsavtal för gruppackord el. dyl. (se sid. 22). Jfr Undén, s. 24, Wikander s. 189—191. Termen kollektivt arbetsavtal torde för övrigt enligt nu gängse språkbruk avse avtal av kollektivavtalets typ. Jfr t. ex. ADD 43: 107, där »kollektivt arbetsavtal» används som synonym till »kollektivavtal». — Om termen kollektiv se vidare sid. 111 not 1.

som omfattar bestämmelser, givna både i det kollektiva och det personliga avtalets form.[8]

2. Kollektivavtalet uppvisar som bekant en mängd skilda typer. Två olika typer uppstår därigenom att antingen en enskild arbetsgivare eller en arbetsgivareförening står som avtalsslutande part. Inom ett fack kan förekomma en hel serie av över- och underordnade kollektivavtal, från riksavtal över distriktsavtal och lokalavtal till avtal för enskilda arbetsplatser. Ett kollektivavtal kan vidare vara slutet av flera jämställda parter på endera eller ömse sidor, t. ex. av ett antal enskilda arbetsgivare eller ett par fackförbund.

Framställningen skulle bli alltför tung om jag vid behandlingen av varje problem skulle ta hänsyn till olika typer av kollektivavtal. Jag väljer därför ut en normaltyp, vilken man skall ha för ögonen under den fortsatta framställningen. Denna normaltyp är ett avtal där på var sida står *en* förening som avtalsslutande part; de avtalsslutande föreningarna är vidare uppbyggda så, att de upptar enskilda arbetsgivare och arbetstagare som direkta medlemmar, utan förmedling av underordnade föreningar. Genom att välja denna typ vinner man — förutom enkelhet vid resonemangen — att man kan göra en parallell behandling av föreningsmedlemmars ställning å ömse sidor. Vissa anmärkningsvärda olikheter och tillämpningssvårigheter i fråga om andra avtalstyper än normaltypen kommer dock att beröras.

Några terminologiska frågor fordrar även här uppmärksamhet. Med *part* synes KAL närmast mena avtalsslutande part men ADL — naturligt nog — var och en som har rätt att föra talan vid AD

---

[8] Andra gängse benämningar på personligt avtal är *enskilt* och *individuellt* avtal. När jag föredrar »personligt avtal» framför »enskilt avtal» — ehuru blott i de fall då åtminstone den ena av de enskilda parterna är en fysisk person — beror detta just på att jag vill markera den viktiga skillnaden mellan t. ex. personligt arbetsavtal och enskilt arbetsförhållande. Jfr sid. 64 f. Termen individuellt avtal är givetvis naturlig som motsats till »kollektivt avtal». När jag ändock föredrar »personligt avtal» framför »individuellt avtal» är det för att den förra termen dock är lika träffande och dessutom språkligt enklare. En praktisk vardagsterm, som den här berörda, bör inte vara av den art att man s. a. s. vrickar tungan när man uttalar den.

på grund av kollektivavtal.[9] De rättsföljder, som i KAL stadgas för *medlem*, är avsedda att tillämpas inte blott på enskilda arbetsgivare och arbetstagare utan också, såsom framgår av § 1 st. 4, på föreningar som är underordnade i förhållande till avtalsslutande föreningar. Som *bundna* av kollektivavtalet räknar KAL både avtalsslutande parter och medlemmar (arbetsgivare, arbetstagare och underordnade föreningar). Föreningar, som är överordnade t. ex. i förhållande till avtalsslutande parter och som enligt § 4 st. 2 har att på grund av kollektivavtalet iaktta en viss fredsplikt, betecknas däremot icke som bundna.

Det synes mig mest praktiskt att kalla alla, som enligt KAL:s terminologi är bundna av kollektivavtalet, för *parter;* ordet part tas alltså närmast i ADL:s mening.[1] Vid en behandling av normaltypen av kollektivavtal kan man då tala om två kategorier av kollektivavtalsparter: å ena sidan *föreningar* eller — med en term som kan användas vid alla kollektivavtal — *avtalsslutande parter,* å andra sidan *medlemmar.* I stället för avtalsslutande part använder jag ofta det kortare *kontrahent.* Parterna i ett enskilt arbetsförhållande benämns lämpligen *enskilda parter.* Med *kollektiva parter* avser jag alla som *kan* vara avtalsslutande parter i ett kollektivavtal, dvs. alla föreningar samt enskilda arbetsgivare. En arbetsgivare är tydligen på en gång enskild och kollektiv part, alltefter som man lägger huvudvikten vid hans förhållande till en enskild arbetstagare eller till en förening på arbetstagarsidan.[2]

A. Kollektiva rättsfakta.

Kollektiva rättsfakta, dvs. de rättsfakta som hänför sig till kollektivavtalets karaktär av kollektivt avtal, kan indelas i sådana som rör de avtalsslutande parterna och sådana som rör avtalets innehåll. Rättsfakta av förstnämnda slag är tre: 1. Kollektivavtalet skall vara slutet mellan en enskild arbetsgivare eller ett kollektiv av arbets-

[9] Jfr bl. a. uttrycket »part å andra sidan» i KAL § 7 (om dess innebörd se Prop. 1928, s. 194) med uttrycket »å medpartens vägnar» i ADL § 13. Uttrycket »förhandling — — mellan parterna» i ADL § 14, kan möjligen ge anledning till tvekan.

[1] Schmidt använder däremot KAL:s terminologi. Se t. ex. s. 104.

[2] Om betydelsen av ordet kollektiv se i övrigt sid. 111 not 1.

givare å ena, och ett kollektiv av arbetstagare å andra sidan.[3] 2. De avtalsslutande kollektiven skall vara rättskapabla föreningar, dvs. ha en sådan fasthet att de har rätt att kära och svara inför domstol.[4] 3. De avtalsslutande föreningarna skall vara intresseföreningar för arbetsgivare och arbetstagare.[5]

Dessa tre rättsfakta ger inte upphov till några problem av intresse för denna avhandling. Jag inskränker mig till att påpeka att de två senare rättsfakta är av stor betydelse för den viktiga rättsföljd som närmare skall behandlas i nästa kapitel, nämligen att medlem i regel binds av kollektivavtal utan sin egen medverkan vid avtalsslutandet. Vid en så långtgående bundenhet är det en viss garanti för medlemmen, att den organisation som binder honom äger en sådan fasthet att den har rättskapacitet, och att den har som sin huvuduppgift att bevaka enskilda parters intressen. Det är givetvis också ett intresse för motparten i kollektivavtalet att organisationen har rättskapacitet och alltså kan svara för avtalsbrott inför domstol. — Med *förening* menar jag i det följande — såsom KAL — rättskapabel intresseorganisation.

Jag övergår nu till de rättsfakta som hänför sig till kollektivavtalets innehåll. KAL synes räkna med två kategorier av innehåll: dels en kategori som avser »anställningsvillkor» eller med ett lämpligare uttryck *arbetsvillkor*[6], dels en kategori som avser »förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare».

1. Som *arbetsvillkor* kan man helt allmänt beteckna bestämmelser i kollektivavtalet som — om kollektivavtalet inte förelegat —

[3] Härigenom kan som kollektivavtal inte ifrågakomma avtal där kollektiviteten endast är representerad på arbetsgivarsidan, såsom det sid. 14 not 3 nämnda avtalet.

[4] Se Prop. 1928, s. 55—57, Romberg, s. 2—3. Intresseföreningar av denna typ utgör ideella föreningar. — Ett kollektivt avtal som på arbetstagarsidan är slutet av ett mindre fast organiserat kollektiv — enligt AD:s terminologi »kollektivavtal i vidsträckt bemärkelse» — är, liksom andra kollektiva avtal utanför KAL, att bedöma enligt allmänna rättsgrundsatser, ehuru det dock faller under AD:s behörighet. Jfr ADD 32: 104, 39: 107, 35: 149, samt Prop. 1928, s. 234—235, 248, 250.

[5] Detta framgår bl. a. av lagens uttryck »fackförening eller annan liknande förening av arbetare». Se Prop. 1928, s. 53 f.

[6] Om den inskränktare betydelsen av »anställning» se sid. 46 f.

hade kunnat återfinnas i någon form i det personliga avtalet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Vad dylika villkor rent konkret kan omfatta, skall här inte utredas. Däremot skall diskuteras, om kollektivavtalet kan innehålla allt som är av natur att ingå i ett personligt avtal, eller om i detta avseende finns någon begränsning för vad som kan vara kollektivavtalsinnehåll.

En dylik begränsning synes knappast kunna utläsas av texten i KAL § 1. Även om det skulle ligga någon begränsning i det icke fullt klara uttrycket »villkor som skola lända till efterrättelse vid anställning av arbetare», kan dock vad som genom detta uttryck eventuellt skulle vara uteslutet ingå under generalklausulen »förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare». Inte heller motiven nämner uttryckligen om någon begränsning.

Nu torde emellertid en icke ovanlig uppfattning bland svenska arbetsrättsjurister vara att det finns en begränsning, som vanligen uttrycks så, att kollektivavtalets arbetsvillkor måste utgöra *normer;* ett sådant »normkrav» diskuteras också av Schmidt.[7] Vad man härvid inlägger i ordet norm är dock ofta oklart; ordet är mångtydigt.

Man kan till en början fråga sig om det nödvändigtvis måste ligga någon begränsning i uttrycket kollektivavtalets normer när det — såsom i KAL:s motiv — används utan att närmare förklaras.[8] Uttrycket är uppenbarligen hämtat från tysk rättsvetenskap, där det åtminstone i regel torde användas i samma mening som när man enligt härskande tysk rättsfilosofisk uppfattning talar om »lagens normer»: lagens bestämmelser kallas normer, därför att de utgör *imperativ:* påbud, som avses bli följda även av andra än dem som utfärdat påbudet.[9] På samma sätt kan kollektivavtalets arbetsvillkor

[7] Jfr nedan i texten.

[8] Se Prop. 1928, s. 62: »I anslutning till äldre svenska förslag har endast angivits, att kollektivavtal kan innehålla — förutom normer för de enskilda arbetsavtalen — jämväl bestämmelser om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare.» Jfr även användningen av ordet norm hos Undén, s. 19 och Praxis, s. 7—8, Björling—Malmström, s. 171, Lindhagen i SvJT 1942, s. 454, Fagerholm 7, s. 16.

[9] Jfr särskilt Kahn—Freund, s. 11 med hänvisning till rättsfilosofiska arbeten. Jfr även Molitor, s. 12—13. Jacobi, s. 186 n. 9. Jämförelsen mellan kollektivavtalet och vanlig lagstiftning är allmänt förekommande i tysk litteratur. Se t. ex. Sinzheimer: Arbeitsnormenvertrag II, s. 1—2, Kaskel—Dersch, s. 45 med litt.

— allmänt kallade dess *normativa* bestämmelser — benämnas normer, därför att de påtrycks de enskilda parterna genom ett slags lagstiftning från de avtalsslutande parternas sida. Andra kollektivavtalsbestämmelser än arbetsvillkor kallas *obligatoriska;* i detta uttryck ligger att bestämmelserna ifråga endast ger upphov till rättigheter och plikter för de avtalsslutande parterna i enlighet med vanliga obligationsrättsliga regler.[1]

Fattat på nu angivna sätt innebär uttrycket kollektivavtalets normer endast att det föreligger bestämmelser som är avsedda att reglera enskilda arbetsförhållanden, dvs. relationerna mellan andra än de avtalsslutande parterna. Att uttrycket icke därjämte utsäger något annat, t. ex. att bestämmelserna måste vara generella, torde bäst visas genom en hänvisning till hur »lagnormer» kan vara beskaffade. Lagbestämmelserna är vanligen *obegränsat generella,* såsom ett stadgande om att folkpension skall utgå till alla medborgare som fyllt 67 år. Detta stadgande är generellt, därför att det icke förklaras gälla vissa namngivna medborgare, och obegränsat, därför att det inte avser blott de personer som vid lagens tillkomst fyllt 67 år utan även det obestämbara antal personer som i framtiden kan komma att uppnå 67 års ålder. Ibland kan lagbestämmelserna vara *begränsat generella.* Som exempel kan nämnas ett stadgande om att alla personer som vid lagens tillkomst uppbär tjänstepension skall få visst dyrtidstillägg. Även detta stadgande är generellt, enär det inte anger vilka bestämda personer det avser, men det är till skillnad från det förut nämnda stadgandet begränsat, därför att den krets av personer, som avses, i princip är bestämbar vid lagens tillkomst. I vissa fall kan »lagnormerna» vara *individuella,* dvs. endast avse någon viss eller några vissa namngivna personer. Det kan således beslutas i samma former som när en lag tillkommer, att ett par namngivna personer, som skadats vid en sprängningsolycka under militärtjänst, skall få viss ersättning, eller också att pension skall utgå åt en avliden statsministers änka. Alla tre nu nämnda typer av bestämmelser har sin givna uppgift, även om de icke alla är lika vanligt förekommande.

Jämförelsen mellan kollektivavtalet och allmän lagstiftning är i många avseenden träffande och klarläggande i fråga om kollektivavtalets uppgift inom sitt samhällsområde. Särskilt i detta samman-

[1] Jfr t. ex. Hueck—Nipperdey II, s. 93—94.

hang är en jämförelse väl motiverad. Kollektivavtalets normativa bestämmelser är i regel obegränsat generella: de avser att reglera inte blott de enskilda arbetsförhållanden, som består vid kollektivavtalets tillkomst, utan även sådana som sedermera kan uppkomma inom kollektivavtalets giltighetsområde. Det finns näppeligen något skäl varför det inte också vid kollektivavtal kan uppstå behov av begränsat generella eller rent individuella bestämmelser.[2] Tyska författare som kommenterar TVO § 1 utesluter i regel inte heller möjligheten att kollektivavtalets bestämmelser kan vara begränsat generella eller individuella.[3] Detta sista är av ett visst intresse bl. a. därför, att TVO och KAL anger de normativa bestämmelserna med användande av likartade ordalag.[4]

En mera inskränkt betydelse av ordet norm, nämligen »generell bestämmelse», möter emellertid ofta när det i svensk litteratur uppställs ett krav på att kollektivavtalets bestämmelser om arbetsvillkor måste utgöra normer. Därjämte fordrar man vanligen att bestämmelserna skall vara obegränsat generella. Ett sådant krav synes exempelvis Schmidt vilja uppställa för KAL:s del. Av ett rättsfall drar han slutsatsen »att en överenskommelse rörande individuella arbetstagare — frånsett det fall, då den utgör en tillämpning av en förut given norm — kan anses som ett kollektivavtal endast om överenskommelsen har betydelse jämväl för kommande tjänsteavtal».[5] I det åberopade rättsfallet[6] förklarar AD, att frågan huruvida visst avtal mellan en vägentreprenör och tio namngivna arbetstagare kunde betraktas som ett kollektivavtal inte synes kunna uppkomma »under annan förutsättning än att avtalet varit avsett att reglera anställningsförhållandena även för arbetare, vilka efter avtalets upp-

---

[2] Jfr Hueck—Nipperdey II, s. 64—65.

[3] Jfr Hueck—Nipperdey II, s. 63—65 med litt., Molitor, s. 13—14.

[4] TVO § 1: »... Bedingungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen...»; KAL § 1: »... villkor, som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare...».

[5] Schmidt, s. 55—56. Att döma av ett uttalande i Norstedts handbok (s. 480—481) synes han dock icke anse det klart att ett normkrav kan uppställas. (»I vad mån ett avtal som *endast* åsyftar vissa bestämda arbetare över huvud kan anses som ett kollektivavtal, är en oklar fråga.»)

Ett normkrav av denna karaktär uppställs t. ex. i Prop. 1910, s. 38, Åkerman—Olin, s. 105, Wikander, s. 189—190.

[6] ADD 39: 107.

rättande kunde komma att intagas i det med avtalet avsedda vägarbetet».

Det är emellertid att märka att förhållandena i detta mål var mycket speciella. På arbetstagarsidan stod icke någon rättskapabel förening, och avtalet kunde därför under inga omständigheter betraktas som ett kollektivavtal enligt KAL. I ett dylikt fall kan man ju tveka, om det avtalsslutande kollektivet verkligen varit avsett att i fortsättningen bära upp avtalet eller om avtalet varit tänkt att upplösas i en mängd personliga avtal. Detta problem har framför allt behandlats i tidigare kollektivavtalslitteratur, och här har man ofta gjort den distinktionen, att ett kollektivt avtal endast föreligger när avtalet avser att reglera inte blott bestående utan också framtida enskilda arbetsförhållanden; i annat fall är ett s. k. gruppackord förhanden.[7] Det torde vara denna distinktion som uppträder i det nu refererade rättsfallet. Men distinktionen synes mig förlora sin betydelse så snart avtalet är slutet av en rättskapabel förening, vars karaktär av självständigt kollektiv inte kan ifrågasättas. Rättsfallet kan följaktligen knappast ha något bevisvärde ifråga om praxis' inställning till frågan, huruvida det vanliga kollektivavtalets arbetsvillkor måste ha obegränsat generell karaktär.

I själva verket torde ett antal andra rättsfall tala mot Schmidts uppfattning. Schmidt talar själv om vissa undantag från huvudregeln och nämner därvid de s. k. återgångsbestämmelserna[8], dvs. bestämmelser om hur återgång till arbetet skall ske efter en konflikt; en återgångsbestämmelse kan t. ex. vara utformad så att arbetsgivaren förpliktas att återta alla i strejken deltagande arbetstagare i arbete[9]. Jag skall peka på andra undantag. En mycket vanlig

[7] Jfr t. ex. Undén, s. 24, 45 f., Åkerman—Olin, s. 105, Kollektivaftal i Sverige, s. 19—20.

[8] S. 56. Som undantag kan man knappast beteckna det nyss angivna förhållandet att de avtalsslutande parterna kan med kollektivavtalsrättsliga verkningar sluta en överenskommelse rörande individuella arbetstagare i de fall, då överenskommelsen utgör en *tillämpning* av en förut given, obegränsat generell norm. Jfr även sid. 116 not 9.

[9] Se t. ex. ADD 30: 14. I litteraturen sägs återgångsbestämmelserna ofta vara av övergående, »transitorisk» karaktär, varmed man tycks mena att de inte skall gälla under hela avtalstiden utan blott reglera övergången från stridsåtgärder till normalt arbete. Jfr t. ex. Lotmar I, s. 760—761, Undén, s. 16, 24, Berg, s. 170. En återgångsbestämmelse behöver dock ingalunda vara övergående i nu angiven mening. Den kan mycket väl innebära t. ex. att en arbetsgivare under hela avtalstiden inte får avskeda arbetstagare endast på den grund att de deltagit i strids-

klausul i kollektivavtal är den, att de vid avtalsslutandet anställda skall bibehållas vid sina tidigare utgående löneförmåner, om en tillämpning av kollektivavtalets tarifflöner skulle medföra en lönesänkning. AD har aldrig visat någon tvekan att som kollektivavtal godkänna en dylik klausul[1], som uppenbarligen saknar betydelse för framtida enskilda arbetsförhållanden. Detsamma gäller en bestämmelse om att ett engångsbelopp skall utgå till alla arbetstagare som erhållit anställning före viss tidpunkt[2], och man kan, särskilt i protokollsanteckningar, finna andra bestämmelser av liknande art, om vars giltighet inte heller något tvivel kan råda[3]. Det förefaller mig alltså uppenbart att begränsat generella bestämmelser utan vidare är att betrakta som kollektivavtalsinnehåll.

Vad sedan gäller individuella bestämmelser har praxis, åtminstone i viss utsträckning, godkänt även sådana som kollektivavtalsinnehåll. Om de avtalsslutande parterna med en arbetstagares medgivande träffar en överenskommelse om att denne skall åtnjuta ringare förmåner än vad kollektivavtalet generellt föreskriver, torde AD anse denna överenskommelse vara av kollektivavtals natur.[4] Inom vissa fack är det inte ovanligt att man finner individuella bestämmelser insprängda i ett annars generellt kollektivavtal. Bestämmelser av denna art rörande personliga löner för vissa arbetstagare har AD, såvitt jag kan förstå, ävenledes ansett vara av kollektivavtals natur.[5] I praktiken har det t. o. m. mellan föreningar slutits avtal som endast omfattat arbetsförhållandet för *en* arbetstagare, såsom en städerska. Något avtal av sistnämnda typ har dock inte kommit under AD:s prövning.

åtgärder före kollektivavtalets tillkomst. Med »övergående» bestämmelse bör därför inte menas något annat än att bestämmelsen inte gäller för arbetsförhållanden som uppkommer efter avtalsslutandet, dvs. att den är begränsat generell. Jfr betydelsen av »övergångsbestämmelse» i samband med allmän lag.

[1] Härpå finns ett mycket stort antal rättsfall. Se Sakreg. ADD under uppslagsordet Bibehållande av tidigare förmåner. Jfr särskilt ADD 34: 124, 46: 75.

[2] ADD 47: 67.

[3] T. ex. förbehåll om att en viss grupp av de vid avtalsslutandet anställda skall räkna pensionsålder efter andra bestämmelser än de i kollektivavtalet angivna.

[4] Se ADD 46: 61. I rubriken heter det bl. a.: »Särskild överenskommelse har *organisationsmässigt* (kursiverat av mig) träffats om viss modifikation i den företrädesrätt, som tillkommit en arbetare J.» I domen hänvisas till denna överenskommelse, när det sägs att arbetsgivaren »handlat i strid med avtalet sådant det modifierats genom överenskommelsen».

[5] Jfr ADD 47: 2.

Är nu angivna, av AD godkända individuella bestämmelser undantag från en huvudregel om att individuella bestämmelser icke kan vara innehåll i ett kollektivavtal, eller är de tvärtom uttryck för en huvudregel av motsatt innebörd? Till belysning av denna fråga skall jag diskutera ytterligare två synpunkter i ämnet, som framförts av Schmidt.

Den första synpunkten går ut på att det i begränsningen av kollektivavtalsinnehållet till normer (generella bestämmelser) »ligger en garanti mot godtyckliga övergrepp från föreningens sida» (gentemot medlem).[6]

För att få en garanti mot godtyckliga övergrepp av nu nämnd art behöver man givetvis inte utesluta individuella bestämmelser i kollektivavtal överhuvud taget. Individuella regleringar i kollektiv form är nämligen icke sällan en garanti för en medlem mot övergrepp från *motsidan*, såsom när en bestämmelse om personlig lön inrycks i kollektivavtalet. Behovet av en garanti mot förenings övergrepp mot medlem gör sig endast gällande, då en för medlemmen oförmånlig disposition sker i kollektiv form utan hans samtycke. Såsom närmare framgår av nästa kapitel står emellertid en dylik garanti att finna däri, att plikter av viss art inte kan åläggas medlem i kollektivavtal utan hans samtycke, och att medlems rätt enligt kollektivavtal icke utan vissa inskränkningar kan ändras utan hans medgivande.[7] Men har medlems samtycke inhämtats till en förpliktelse eller ändring som fordrar samtycke, t. ex. en individuell nedsättning av generella avtalsförmåner, är överenskommelsen om denna nedsättning, såsom nyss antytts, av kollektivavtals natur och har inte blott karaktären av personligt avtal.[8] Vad som i detta sammanhang intresserar är om individuella bestämmelser i princip kan ingå i ett kollektivavtals innehåll. Denna fråga kan besvaras jakande utan hänsyn till det förhållandet att vissa individuella bestämmelser icke kan ingå utan medlems samtycke. Sistnämnda för-

[6] Schmidt, s. 48—49.

[7] Se sid. 74, 81 f. — Den garanti mot övergrepp från förenings sida gentemot medlem, som Schmidt talar om, skulle egentligen ha praktisk betydelse blott för förhållandet mellan förening och medlem på arbetstagarsidan. En undantagsbestämmelse för en enskild arbetsgivare torde nämligen oftast vara en generell bestämmelse såtillvida, att den är tillämplig å ett flertal icke namngivna arbetstagare som är sysselsatta hos ifrågavarande arbetsgivare. Den ovan nämnda, i kap. 2 behandlade garantin har däremot tillämpning i lika mån på båda sidor.

[8] Se sid. 23 med not 4.

hållande ligger nämligen på ett annat plan och hör knappast hemma i en diskussion om kollektivavtalets begrepp.

En annan synpunkt, som Schmidt framför, går ut på att ett normkrav står i överensstämmelse med de överväganden som legat till grund för KAL och ADL. »Tillräcklig anledning saknas att anse ett avtal som kollektivavtal och att hänföra tvister om avtalets tillämpning till arbetsdomstolen som specialforum med mindre ett avgörande beträffande en enskild arbetstagare kan väntas få prejudicerande betydelse även för andra arbetstagare.»[9]

En granskning av ADL:s motiv ger emellertid vid handen att en huvudsynpunkt som anläggs är att AD endast skall pröva mål »av kollektivt intresse». Som ett indicium på att ett mål är av kollektivt intresse nämns att det kan vara prejudicerande för andra arbetstagare. Det synes dock vara ganska klart att man tänkt sig förekomsten av mål av kollektivt intresse utan direkt prejudicerande karaktär.[1] I anslutning härtill synes mig problemet böra ställas så: Är en reglering av individuella förhållanden av påtagligt kollektivt (»fackligt» eller »organisationsmässigt»)[1a] intresse eller ej? Undersöker man först de fall av individuella bestämmelser som AD har godkänt, finner man lätt att ett kollektivt intresse föreligger. Ett dylikt intresse kan tydligt påvisas även i det extrema fallet att ett avtal i kollektiv form endast skall reglera ett enda enskilt arbetsförhållande: vederbörande fackförening kan önska se till att avtalet får en viss överensstämmelse med vanliga bestämmelser inom facket och att arbetsgivaren i fortsättningen tillämpar det i enlighet med dess innehåll vid risk av vanliga kollektivavtalsrättsliga påföljder, såsom skadestånd för avtalsbrott till föreningen enligt § 8 st. 2. Det nu angivna kollektiva intresset skulle inte i samma utsträckning komma till sin rätt, om individuella regleringar, som den nu nämnda, endast kunde ske i det personliga avtalets form.

Slutsatsen synes bli att man utan tvekan kan uppställa som huvudregel att kollektivavtalet kan innehålla individuella bestämmelser. Det är överflödigt att laborera med en särskild begränsning till sådana individuella bestämmelser som är av kollektivt intresse. Ty ett dylikt intresse framgår väl i regel av det enkla faktum att

[9] Schmidt, s. 56.

[1] Jfr Prop. 1928, s. 174—180, 192.

[1a] Jfr om terminologin sid. 111 not 1.

det individuella förhållandet har reglerats i kollektiv form. Det är dock givetvis inte uteslutet att en arbetstagareförening kan ha slutit ett avtal enbart såsom fullmäktig för en enskild arbetstagare. När så är fallet är emellertid en tolkningsfråga som jag inte har anledning att gå in på här.[2]

Normkravet uppträder emellertid i ytterligare en form. Schmidt skiljer i visst sammanhang mellan »norm» och »fritt övervägande».[3] En liknande distinktion synes förekomma i en dom[4], där AD om ett visst stadgande yttrar att det i vissa fall helt vägrar sin tjänst såsom *rättsnorm* och i stället fordrar en *skälighetsprövning*. Här synes alltså begreppet norm ytterligare ha inskränkts till att avse endast stadganden som har givits ett visst mått av bestämdhet.

Det torde vara klart att man i normala fall inte som kollektivavtal kan betrakta en bestämmelse som icke innehåller någonting annat än att den arbetstagargrupp, varom i avtalet är fråga, skall åtnjuta »skälig lön». Vilket mått av bestämdhet som fordras, är en mycket oviss fråga, som jag inte närmare skall diskutera här. I detta sammanhang skall blott två saker påpekas. För det första torde kravet på bestämdhet endast gälla bestämmelser om lönens höjd; bestämmelser sådana som att »skäligt» skadestånd skall utgå eller att meddelande av visst slag skall lämnas inom »skälig» tid kan givetvis ingå i ett kollektivavtal. För det andra är kravet någonting för kollektivavtal speciellt; i nyss nämnda dom talas också uttryckligen om att det obestämt utformade stadgandet icke kunde utgöra en »bindande *kollektiv* rättsnorm». Vanliga lagbestämmelser talar ofta om att domstol skall bestämma »skälig ersättning» el. dyl., och allmän domstol har inte sällan att bedöma vad som är skälig lön för ett utfört arbete.[5] Härmed har vi emellertid kommit in på problemet vad som utgör en »rättsfråga» eller »domstolsfråga». Den

[2] Den här intagna ståndpunkten torde nära överensstämma med Wistrands, när han uttalar (s. 69): »När allt kommer omkring får man kanske som kollektivavtal räkna alla överenskommelser om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, som har slutits mellan å ena sidan en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan *en arbetarorganisation såsom representant för det kollektiva arbetarintresset.*»

[3] Rättsliga synpunkter, s. 6 f.

[4] ADD 47: 54. Jfr även 41: 135.

[5] Dock kan inte heller en prestation i ett vanligt avtal vara hur obestämd som helst. Se Karlgren: Kollegium I, s. 7.

behandling av detta problem, som senare skall ske, kommer även att beröra det här diskuterade problemet.[6]

2. Att dra gränsen mellan arbetsvillkor och övriga bestämmelser i ett kollektivavtal är en tolkningsfråga som i detta sammanhang saknar betydelse. Av intresse är endast yttergränsen för vad som kan vara innehåll i ett kollektivavtal.

Det gemensamma för dessa övriga bestämmelser skall ju vara att de rör »förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare». De bör därför hänföra sig till det normala verksamhetsområdet för intresseföreningar av arbetsgivare och arbetstagare, dvs. ligga i linje med arbetsvillkoren eller ha ett naturligt samband med dylika villkor. Vad som är naturligt samband är en fråga som föga lämpar sig för en vetenskaplig behandling. Jag skall blott ange vissa viktigare förhållanden som hör hit: bestämmelser rörande kollektivavtalet självt, såsom dess giltighetstid och giltighetsområde, stadganden om behandling av kollektivavtalstvister genom förhandlingar eller skiljedom, om fredsplikten mellan andra än de enskilda parterna, om organisationsklausuler, om säkerhetsföreskrifter och hygieniska anordningar inom företaget samt ibland även om arbetsgivarens rätt att delta i arbetet[7] och om hans förhållande till allmänheten, såsom om de taxor en frisör skall tillämpa i sin rörelse[8]. Som exempel på frågor, som ej kan anses ha naturligt samband med arbetsvillkor, må nämnas frågor rörande politiskt arbete eller folkupplysning. Överhuvud taget synes AD ge en ganska vid tolkning åt stadgandet »förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare».

De rättsfakta som hänför sig till innehållet av ett kollektivavtal kan i själva verket sammanföras i ett rättsfaktum, nämligen att innehållet skall röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i vidsträckt mening. Man kan inte för svensk rätts del hävda den

[6] Se sid. 118 f. — Av KAL:s text kan man inte få fram någon ytterligare begränsning, innebärande att avtal utan strejkrätt för de berörda arbetstagarna inte är ett kollektivavtal. Jfr särskilt § 4 sista meningen. Om denna fråga se vidare Larsson, kap. 7 med litt. Jfr även sid. 33 not 3.

[7] Jfr ADD 31: 4, 32: 101, 37: 33.

[8] Se ADD 37: 15.

uppfattning, som t. ex. gjorts gällande i tysk litteratur beträffande TVO, nämligen att ett kollektivavtal måste innehålla arbetsvillkor.[9] Mot detta talar i första hand KAL:s text, som har konjunktionen »eller» mellan de ord som anger arbetsvillkoren och de ord som anger övriga bestämmelser. Vidare har det i praktiken aldrig betvivlats att två huvudorganisationer kan sluta ett kollektivavtal som icke till någon del hänför sig direkt till arbetsvillkor, t. ex. ett avtal om tillsättande av företagsnämnder.

B. Vilken typ av personligt avtal kan kollektivavtalet anknyta till?

Jag övergår nu till att bestämma vad som är »avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare» eller, med andra ord, vilken den typ av personligt avtal är, till vilken kollektivavtalet kan anknyta. Detta problem, som tidigare inte var särskilt aktuellt[1], har nuförtiden blivit allt mer observerat, närmast till följd av att kollektivavtalen och organisationsväsendet allt mer brett ut sig från den egentliga industrin till andra arbetsområden. Problemet har praktisk betydelse dels för frågan huruvida vissa organisationer av vederlagsgivare och vederlagstagare överhuvud taget kan sluta kollektivavtal, dels för frågan huruvida en viss vederlagstagare har arbetstagarställning och därför kan falla in under ett kollektivavtal.

Termerna arbetsgivare och arbetstagare antyder ju att det personliga avtalet måste vara ett *arbetsavtal* av något slag. Med arbetsavtal menar jag då, med en helt allmän bestämning, avtal som går ut på att vederlagstagaren skall göra en arbetsprestation till

---

[9] Jfr Kaskel—Dersch, s. 45 med litt. Den tyska ståndpunkten — som bl. a. har kritiserats av Berg, s. 169 n. 10 — torde sammanhänga med två speciella förhållanden i tysk kollektivavtalsrätt. Det ena är att kollektivavtalets normativa bestämmelser — med de speciella rättsföljder som anges i TVO — endast omfattar arbetsvillkor (jfr sid. 58). Det andra förhållandet är att kollektivavtalets obligatoriska bestämmelser icke har några särskilda, från vanliga avtal avvikande rättsföljder, såsom i svensk rätt beträffande skadestånd enligt KAL § 8—9 (jfr sid. 55). Efter likartade grunder bör man bedöma, varför även Undén, s. 19, hävdar att kollektivavtalet måste innehålla arbetsvillkor.

[1] Sålunda gick Undén knappast alls in på frågan. Se s. 21—22.

vederlagsgivaren.[2] Vad arbetsavtalen närmare omfattar och hur de skall indelas, därom råder en mycket stor — och för övrigt även internationellt utbredd — oklarhet, vilken medför att de grundläggande begreppen, såsom arbetsgivare, arbetstagare och arbetsavtal, blir ganska obestämda. Denna obestämdhet är inte minst från praktisk synpunkt ett olyckligt förhållande. Således används t. ex. arbetsgivare och arbetstagare som tekniska termer i ett mycket stort antal lagar, såväl inom som utom den s. k. arbetsrätten.[3] För den närmare innebörden av dessa termer hänvisas ofta till AD:s praxis. Inte minst av sistnämnda anledning får det anses befogat att här göra en relativt utförlig behandling av det ganska allmänna problemet om arbetsavtalens indelning. För KAL:s del tillkommer för övrigt att problemet aktualiserats genom 1945 års lagstiftning om beroende uppdragstagare.[3a]

Jag kommer här endast att behandla gränsdragningar *inom* arbetsavtalen. Det skulle föra alltför långt utanför arbetsrätten att behandla även de yttre gränsdragningarna mellan arbetsavtal och andra avtal, såsom köp, nyttjanderättsavtal, familjerättsliga avtal och bolagsavtal.

De viktigaste terminologiska frågorna på arbetsavtalsområdet får i slutet av denna avdelning en gemensam behandling.

1. Den moderna arbetsrätten och indelningen av arbetsavtalen.

1. Vid industrialismens genombrott i vårt land saknades i stort sett rättsregler som var tillämpliga på arbetsavtal av den typ som

[2] Begreppet arbetsavtal uppfattas olika. Jfr t. ex. Wikander, s. 193 n. 1. Bl. a. bryter sig uppfattningarna om frågan huruvida det skall ingå i definitionen att arbetsprestationen sker mot ersättning, såsom hävdas t. ex. av Wikander, s. 162, och i SOU 1935: 18, s. 35—37. Från praktisk synpunkt är det olämpligt att ta med »mot ersättning» eftersom det finns lagar, där »arbetare» även avser personer som arbetar utan ersättning, t. ex. arbetarskyddslagen och — i vissa fall — olycksfallsförsäkringslagen. Jfr resp. lagar § 1 och § 2. Intet torde heller hindra att man i kollektivavtal reglerar arbetsförhållandet för personer som arbetar utan ersättning, t. ex. praktikanter.

Att det måste vara fråga om en prestation från vederlagstagare till vederlagsgivare utesluter bolagsavtal av olika slag. — Ett vanligt kollektivavtal är med den här givna definitionen av arbetsavtal åtminstone till vissa delar ett arbetsavtal. Jfr Schmidt, s. 24. Jfr även sid. 14, 65.

[3] Om uttrycket arbetsrätt se sid. 48.

[3a] Se sid. 34.

vanligen slöts mellan industriidkarna och deras arbetare. 1734 års lag innehöll som bekant ingen systematisk reglering av arbetsavtalen utan intresserade sig egentligen blott för två speciella avtalstyper, sysslomannaavtalet och tjänstehjonslegan.[4] Dessa regler saknade praktiskt taget betydelse för de industriella arbetsavtalen. Vissa ännu ej upphävda regler i näringsfrihetsförordningens § 15—17 om »handelsbetjänte och arbetare i fabrik, hantverk eller annan näring» har på grund av sin föråldrade karaktär egentligen aldrig tillämpats.

Under sådana förhållanden är det naturligt att svensk arbetsrätt i många avseenden hämtat sina förebilder från tysk rätt, där den rättsliga bearbetningen av arbetsrätten främst tagits upp och där man för övrigt vid industrialismens inträde hade en rikligare tillgång på rättsregler rörande arbetsavtal.

Den tyska arbetsrätten har utgått från den romerskrättsliga indelningen av arbetsavtalen, vilken ju bl. a. återfinns i BGB. Enligt denna indelning placerar man *Auftrag* (mandatum) vid sidan av de egentliga arbetsavtalen, varefter de egentliga arbetsavtalen indelas i *Werkvertrag* (locatio conductio operis) och *Dienstvertrag* (locatio conductio operarum). Skillnaden mellan de två sistnämnda avtalen anges vanligen, såsom i romersk rätt, därigenom, att det förra avtalet går ut på ett arbetsresultat (Werk), det senare på en viss mängd arbete eller arbetskraft. Den moderna arbetslagstiftningen framtvingade emellertid vissa modifikationer i det klassiska schemat. Framför allt uppkom ett praktiskt behov av en distinktion mellan anställda och självständiga företagare. En person med Werkvertrag ansågs utan vidare vara självständig företagare. Personer med Dienstvertrag ansågs kunna vara både anställda och självständiga företagare; som exempel härpå anfördes ofta handelsagenter. Man bildade därför en underavdelning av Dienstvertrag med vederlagstagarens beroende ställning som kännetecken. Detta inskränktare Dienstvertrag kallade man vanligen *Arbeitsvertrag* och senare även *Anstellungsvertrag;* parterna benämndes *Arbeitgeber* och *Arbeitnehmer*. Den närmare skillnaden mellan de båda typerna av Dienstvertrag har livligt diskuterats. Särskilt ifråga om handelsagenter — men även i övrigt — har ofta framhållits, att man inte kan beskriva skillnaden genom en enkel formel, utan att helhetsbedömningen av

[4] Jag bortser härvid från de ganska perifera bestämmelserna om inlag eller deposition.

ett enskilt fall måste bli avgörande.[5] — Vissa lagar av starkt socialpolitisk karaktär, såsom en lag om socialförsäkring, rör sig med ett vidare begrepp Arbeitnehmer, som spränger ramen för den vanliga civilrättsliga indelningen av arbetsavtalen och även omfattar vissa vederlagstagare med Werkvertrag.[6] Vidare finner man i den tyska motsvarigheten till ADL ett begrepp *arbeitnehmerähnliche Personen*, som ävenledes omfattar vissa vederlagstagare med Werkvertrag.[7] Enligt de flesta författares åsikt avser dock motsvarigheten till KAL, TVO, endast parter med Dienstvertrag i inskränkt mening.[8]

Den tyska systematiken återfinns vanligen, ehuru i något varierande form, i svensk litteratur.[9] Man skiljer först ut sysslomannaavtalet, som ofta kallas uppdrag och stundom jämförs med Auftrag, och indelar sedan de egentliga arbetsavtalen i *arbetsbeting* (Werkvertrag) och *tjänstelega* (Dienstvertrag). I modern litteratur förekommer vidare en indelning av tjänstelegan i två typer, självständig tjänstelega och tjänstelega i inskränkt bemärkelse. Den senare typen benämns också *arbetsavtal* — och någon gång *anställningsavtal* — och dess parter *arbetsgivare* samt *arbetare* eller *arbetstagare*.[1] Däremot är den tyska systematiken inte genomförd i någon lag, och man finner den blott i några fall i lagmotiv, huvudsakligen i motiven till de förslag om reglering av vissa arbetsavtal som tid efter annan framlagts och samtliga förolyckats.[2]

Gränsen mellan anställd och självständig företagare har emellertid livligt diskuterats i svensk rätt utan samband med någon genomförd

[5] Se Lotmar I, s. 32 f., Sinzheimer, s. 117, Nikisch i Jherings Jahrbücher Bd 80, s. 1 f., Hueck—Nipperdey I, s. 35 f., Jacobi, s. 45 f., Kaskel—Dersch, s. 18 f.

[6] Se Kaskel—Dersch, s. 25, Jacobi, s. 67—68.

[7] Se Hueck—Nipperdey II, s. 622—625.

[8] Några författare hävdar dock att en Arbeitnehmer enligt TVO även kan vara part i ett Werkvertrag. Se Hueck, s. 22, Molitor, s. 35. Jfr däremot Kaskel —Dersch, s. 140, Hueck—Nipperdey II, s. 58.

[9] Jfr även ifråga om norsk litteratur Berg, s. 37 f.

[1] Jfr t. ex. Winroth I, s. 28—30, Wikander, särskilt s. 289 f., Hasselrot I, s. 134 f.; Björling—Malmström, s. 166 f., Wiklund i Norstedts handbok, s. 342 f. Jfr även Holmbäck: Kollegium i arbetsrätt, s. 3, Schmidt, s. 24 f. Det talas dock ofta om att »man brukar» göra dessa indelningar.

Tjänstehjonslegan anses ha varit en speciell typ av tjänstelega i inskränkt bemärkelse.

[2] Se förslag till lag om vissa arbetsaftal, 1901, s. 15—16, 61—65, Prop. 1910, s. 83—86, SOU 1935: 18, s. 35—39. Jfr även SOU 1946: 62, s. 36—38, där begreppen dock är ganska oklara.

systematik. Bestämningen av gränsen är främst praxis' verk. Dock finner man en grundläggande, ganska utförlig diskussion i *kommissionslagens* motiv. Kommissionslagen skiljer som bekant mellan anställda och icke anställda handelsresande. I motiven uttalas — i likhet med vad som skett i tysk rätt — att det inte finns någon enkel formel för att avgöra om en person är anställd eller självständig företagare. Man får nöja sig med att ange olika indicier på vilken ställning han intar; i övrigt är den helhetsbild man får av personens arbetsförhållande det avgörande. Ett antal dylika indicier anges också i motiven.[3]

I fråga om *arbetsfredslagarna,* dvs. KAL, ADL, FFRL, lag om medling i arbetstvister m. fl. lagar samt vidare ifråga om *semesterlagen* och *HB 17: 4,* har gränsdragningen företagits i stort sett i enlighet med de principer som angivits i kommissionslagens motiv, ehuru termerna arbetsgivare och arbetare (arbetstagare) använts i lagtexten utan någon närmare definition vare sig i lagtext eller motiv.[3a] Det nu sagda gäller bl. a. KAL, vars motiv i denna fråga endast upplyser om att »arbetare» bör omfatta ej blott kroppsarbetare — såsom i 1910 och 1911 års förslag[4] — utan även »andra anställda»[5]; *anställda* och *arbetare* uppfattas tydligen här som synonyma begrepp. Jag återkommer strax till den förändring som för arbetsfredslagarnas del inträtt genom 1945 års lagstiftning om beroende uppdragstagare.

Det utvidgade arbetstagarbegrepp som förekom i tysk sociallagstiftning återfinns också i motsvarande svenska lagar. I *skyddslagstiftningen,* dvs. det komplex av lagar som grupperar sig kring arbetarskyddslagen, olycksfallsförsäkringslagen och allmänna arbetstidslagen[6], har man vanligen från och med 1912 års arbetarskyddslag brukat en formel som utsäger, att den är arbetare som utför arbete för annans räkning utan att i förhållande till denne vara att anse

[3] Se NJA II 1914, s. 295—296, 330—331.

[3a] Se Prop. 1945, s. 11 f. samt sid. 41 not 1 nämnd litteratur.

[4] 1910 års förslag hade vid remissen till lagrådet en mycket vid formulering, vilket framgår av ett uttalande i motiven: »Oberoende af arbetets natur eller arbetsgifvarnes eller arbetarnes personer skola liksom hittills villkoren för hvarje arbetsaftal kunna regleras genom kollektivaftal.» På lagrådets tillskyndan infördes en inskränktare formulering. Se Prop. 1910, s. 63, 147, 190, Prop. 1911, s. 67—68.

[5] Prop. 1928, s. 57. Socialstyrelsens förslag 1916 använde i § 1 ungefär samma definition som den i 1912 års arbetarskyddslag förekommande.

[6] Hit räknar jag inte semesterlagen.

som självständig företagare[7]. De båda begrepp arbetare och självständig företagare, som ingår i denna föga upplysande definition[8], har emellertid fått en annan innebörd än motsvarande begrepp i de förut nämnda lagarna; man har brukat tala om ett *socialt* arbetstagarbegrepp till skillnad från ett *civilrättsligt*[9]. Skillnaden mellan de båda begreppen går i stort sett ut på att man vid tillämpning av det vidare sociala begreppet tar större hänsyn till arbetstagarens ekonomiska och sociala ställning än vid tillämpning av det civilrättsliga.[1] Den nu beskrivna skillnaden kommer inte till synes i de olika lagarnas texter, där man uppenbarligen använder ett och samma ord arbetstagare med olika innebörd.[2] Om man härvid talar om en *allmän* skillnad mellan två arbetstagarbegrepp, kan man emellertid också tala om *speciella* skillnader mellan enstaka lagars arbetstagarbegrepp, vilka skillnader i regel direkt anges i lagtexten. Det finns nämligen en hel del kategorier av arbetstagare som faller under vissa av de ovan nämnda lagarnas arbetstagarbegrepp men inte under andras. Bland dylika kategorier kan nämnas: alla statsanställda, stats- och kommunalanställda med ämbetsmannaansvar, verkmästare och mer kvalificerade befattningshavare, arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst, medlemmar av arbetsgivarens familj, personer som arbetar utan ersättning, hemarbetare och därmed jämförliga, arbetstagare i rörelse med få anställda, personer med tillfällig anställning.[3]

[7] Den refererade § 2 i 1912 års arbetarskyddslag lyder i sin helhet: »I denna lag förstås med arbetare envar, som utför arbete för annans räkning utan att i förhållande till denne vara att anse såsom självständig företagare, och med arbetsgivare envar, för vilkens räkning arbete utföres av sådan arbetare, utan att mellan dem står någon tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig att ombesörja arbetets utförande.»

[8] Definitionen har med all rätt kritiserats av Skiöld, s. 7, Ulne i FT 1940, s. 233 f.

[9] Jfr t. ex. ADD 47: 48, Schmidt, s. 26—33, Ulne i FT 1940, s. 232 f.

[1] Jfr Socialstyrelsens utredning 1944, s. 16, SOU 1939: 49, s. 80—81. — Jag går inte i denna framställning närmare in på det speciella problemet vilken som är arbetsgivare, när en anställd eller beroende uppdragstagare i sin tur har någon person anställd i arbetet. Denna fråga — som i andra sammanhang är av stor vikt — saknar större betydelse för KAL:s del. Jfr bl. a. remissyttrande av AD:s ordförande (Prop. 1945, s. 33), ADD 47:48.

[2] Det sociala arbetstagarbegreppet torde närmast ha uppkommit på grund av ett utskotts uttalande vid olycksfallförsäkringslagens tillkomst. Se Särskilda utskottets utlåtande nr 1, 1916, s. 24—25.

[3] Jfr bl. a. allmänna arbetstidslagen § 1—2, FFRL § 1, semesterlagen § 1,

Genom lagstiftning år 1945 utvidgades arbetstagarbegreppet enligt KAL och övriga arbetsfredslagar, som dittills endast omfattat anställda, till att avse även *beroende uppdragstagare*, dvs. vissa självständiga företagare med en ställning av väsentligen samma art som en anställd. Detta *arbetsfredslagarnas* arbetstagarbegrepp kan tydligen sägas vara en parallell till det tyska begreppet »arbeitnehmerähnliche Personen».[4]

2. I vad mån kan man förena den i svensk juridisk litteratur använda klassiska indelningen av arbetsavtalen med den moderna arbetsrättens olika arbetstagarbegrepp?

Jag börjar med det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, dvs. gränsdragningen mellan anställd och självständig företagare. En anställd tänkes ju vara liktydig med vederlagstagarparten i ett tjänstelegoavtal i inskränkt mening. Det är ju självklart att vederlagstagarparten i ett självständigt tjänstelegoavtal måste vara självständig företagare; däremot kan man betvivla att sysslomannaavtal och arbetsbeting alltid utesluter ett anställningsförhållande, såsom synes följa av den traditionella systematiken.

Vad först gäller sysslomannaavtalet kan det inte råda någon tvekan om att en anställd kan vara part i ett sysslomannaavtal; det har ju redan nämnts att en handelsresande, vars avtal med sin huvudman brukar räknas till sysslomannaavtalet[5], kan vara både anställd och självständig företagare[6]. På denna punkt stämmer inte den traditionella systematiken.[7]

---

olycksfallsförsäkringslagen § 2, arbetarskyddslagen § 1, hembiträdeslagen § 1—2. KAL:s arbetstagarbegrepp är det vidast tänkbara och omfattar i och för sig ingen av dessa inskränkningar; en annan sak är, om stats- och kommunalanställda med ämbetsmannaansvar av andra orsaker är uteslutna från rätten att vara parter i kollektivavtal. Jfr sid. 27 not 6 och Larsson, kap. 7.

[4] Sid 31. Det har även ifrågasatts att 1945 års semesterlag har ett eget arbetstagarbegrepp, närmast på grund av vissa uttalanden vid lagens tillkomst. Se Schmidt, s. 33.

[5] Se t. ex. Björling—Malmström, s. 175 f., Schmidt, s. 25—26.

[6] Se sid. 32. Wiklund hävdar dock (i Norstedts handbok, s. 352) att sysslomannaavtal är uteslutet så snart vederlagstagaren är anställd. En dylik uppfattning torde dock inte vara den gängse.

[7] Det bör för övrigt nämnas att man inte kan jämställa det svenska sysslomannaavtalet med det tyska »Auftrag». Auftrag omfattar i enlighet med romerskrättslig tradition endast vederlagsfria avtal, medan sysslomannaavtalet enligt HB

Kan en anställd vara part i ett arbetsbeting? För att besvara denna fråga måste man veta åtminstone någorlunda bestämt hur gränsen skall dras mellan arbetsbeting och tjänstelega. Vilken är innebörden av den från romersk rätt ärvda och fortfarande allmänt återgivna distinktionen mellan *arbetsbeting* som ett avtal om arbetsresultat och *tjänstelega* som ett avtal om en viss mängd arbete eller arbetskraft? I nu angivna enkla form är distinktionen ganska meningslös. Ty vilken vederlagsgivare i ett tjänstelegoavtal är inte inriktad på ett resultat av arbetet, och vilken person som mottagit en beställning (dvs. arbetsbeting) och som själv skall delta i arbetet — vilket ingalunda är ovanligt — kan utföra arbetet utan att ställa en viss mängd arbetskraft till förfogande?[8] En dylik kritik skulle förmodligen mötas med en precisering av den ursprungliga formeln som går ut på att i ena fallet arbetsresultatet, i andra fallet arbetskraften är vad som främst är föremål för parternas intresse.[9] Men man har då svårt att förstå varför ett vanligt ackordsarbete inom industrin, där just arbetsresultatet står i förgrunden, regelmässigt räknas till tjänstelega.[1] Detta inpass måste mötas med nya preciseringar[2], och så kan det fortgå till dess den ursprungliga formeln blir så urvattnad, att begreppen arbetsresultat och arbetskraft blott är tomma ord, som inte kan ge någon praktisk hjälp vid gränsdragningen. Språkligt sett synes formeln arbetsresultat—arbetskraft närmast antyda att vederlagstagaren vid arbetsbeting utfäster sig att fullgöra en klart bestämd och avgränsad uppgift, t. ex. att bygga ett hus av viss beskaffenhet på en bestämd plats, medan han vid tjänstelega ställer sig till förfogande för arbetsuppgifter, som vid

18: 5 i princip berättigar sysslomannen till ersättning. Huvuddelen av de avtal, som enligt svensk rätt räknas till sysslomannaavtalet, fördelas enligt tysk rätt på Werkvertrag och Dienstvertrag. Jfr Sohm—Mitteis—Wenger, s. 437 n. 18.

Det är inte oviktigt att man placerar sysslomannaavtalet på rätt plats i systematiken, så att man inte t. ex. som Hasselrot (I, s. 235) kommer till slutsatsen att en syssloman inte kan åtnjuta förmånsrätt enligt HB 17: 4. Jfr härom Skiöld, s. 12—15.

[8] Jfr Björling—Malmströms definition på arbetsavtal (dvs. både arbetsbeting och tjänstelega): »... överenskommelser, genom vilka en person ställer sin arbetskraft i större eller mindre utsträckning till en annans förfogande» (s. 166).

[9] Jfr i viss mån Wikander, s. 213.

[1] Jfr Schmidt, s. 27. Ackordsarbete ej arbetsbeting: Björling—Malmström, s. 168, Wikander, s. 229—231, Hasselrot I, s. 154.

[2] Jfr t. ex. Björling—Malmström, s. 168, Wikander, s. 244 f., Hasselrot I, s. 153—154.

avtalsslutandet åtminstone delvis är obestämda och i stället fixeras av vederlagsgivaren efter hand, såsom när en vanlig industriarbetare anställs vid ett större industriföretag.[3] En så formulerad distinktion kan dock inte sammanjämkas med det civilrättsliga arbetstagarbegreppet; man kan mycket väl anställa en person för att fullgöra en klart bestämd och avgränsad uppgift, t. ex. ordna ett bibliotek. Det hjälper inte heller om man — såsom ibland skett i svensk litteratur[4] — formulerar skillnaden mellan arbetsbeting och tjänstelega så, att den förra avtalstypen föreligger om vederlagstagaren står faran eller om han garanterat att ett arbetsresultat skall uppnås eller om ersättningen för arbetet gjorts beroende av att ett visst arbetsresultat uppnås. Dessa distinktioner är nämligen först och främst föga användbara i den vanliga situationen att parterna ingenting bestämt om faran[5] eller garantin, och vidare förvandlas inte en anställd till självständig företagare enbart därför att han förbinder sig att stå faran[6] eller att på ena eller andra sättet garantera ett arbetsresultat; det finns t. ex. anställda handelsresande som endast avlönas med provision utan garanterad tidlön.[7]

Man observerar till en början att de nu nämnda distinktionerna mellan arbetsbeting och tjänstelega har en annan karaktär än distinktionen mellan självständig företagare och anställd. I de förra fallen skiljer man genom en enkel formel med ett enstaka eller några få skiljemärken, i det senare fallet genom en vag formel, där en mängd faktorer, satta i sammanhang med varandra, spelar in.

Mot denna senare gränsdragningsteknik — varigenom inte något klart utmejslat begrepp i traditionell mening åstadkoms — har man ibland reagerat under hävdande av att en klarare gräns skulle kunna dras, om man trängde djupare in i problemen.[8] En och annan torde

---

[3] Jfr ADD 47: 48.

[4] Se uppgifter härom hos Wikander, s. 232 f., 215 f. Jfr även Förslag till lag om arbetsaftal, 1901, s. 65.

[5] Jfr Wikander, s. 243.

[6] T. ex. när arbetsgivaren — för att frambringa större försiktighet hos den anställde — avtalar om att denne skall stå faran för att visst material, som han bearbetar, förstörs.

[7] Jfr t. ex. SOU 1937: 49, s. 120—121.

[8] Jfr Wikander, s. 211: »... synes man ... i likhet med den romerska juristen böra söka tränga fram till den verkliga, djupare liggande skillnaden ...» (mellan arbetsbeting och tjänstelega). Jfr i viss mån även Skiöld, s. 5: »Det göres

nog vänta sig att åtminstone en relativt enkel formel skulle bli resultatet av en grundlig vetenskaplig undersökning på detta område. Det kan därför vara skäl att något dröja inför frågan om beskaffenheten hos gränserna kring den moderna arbetsrättens arbetstagarbegrepp.

De inom arbetsrätten använda uttrycken självständig företagare och anställd är otvivelaktigt hämtade från allmänt språkbruk, där de utgör beteckningar för vissa sociala realiteter. Det råder ingen tvekan om vad som menas med en typisk självständig företagare, t. ex. en större entreprenörfirma, eller vad som menas med en typisk anställd, t. ex. en industriarbetare vid ett storföretag. Skiktet mellan de typiska fallen ter sig emellertid som ett sammanhängande helt, där den självständiga gruppen av vederlagstagare omärkligt glider in i den osjälvständiga gruppen. Man är ju ändå tvungen att dra en gräns någonstans. Att göra detta efter några enstaka kännetecken visar sig dock olämpligt. Ett arbetsförhållande berör i allmänhet ett stort antal frågor, som på grund av rådande avtalsfrihet kan regleras på högst skiftande sätt och som alla i enskilda fall kan vara av väsentlig betydelse för en helhetsbedömning av huruvida vederlagstagaren intar en självständig eller osjälvständig ställning. Skulle man dra en gräns efter enstaka kännetecken, skulle resultaten bli stötande för rättskänslan, särskilt som det ofta är frågan om huruvida väsentliga sociala förmåner skall tillfalla vederlagstagaren eller ej. Ett djupare inträngande i problemet kan inte ge till resultat att vetenskapsmannen kommer fram till någon enklare gräns; ställer han som sin uppgift att nå ett dylikt resultat befinner han sig på flykt från den sociala verkligheten till den juridiska konstruktionens konstlade värld.

Det skulle överhuvud taget inte fylla något förnuftigt ändamål att söka få fram en formel som ger ett klart utslag i gränsfall; en sådan formel skulle, om den alls lät sig konstrueras, bli alltför lång och invecklad för att vara praktiskt användbar; för övrigt skulle den kanske snart vara föråldrad. Den vetenskapliga uppgiften bör rimligen i huvudsak inskränka sig till att diskutera gränsdragningsteknik och terminologi samt att ange de viktigaste av de faktorer som kan vara relevanta vid en helhetsbedömning av ett enskilt fall.

---

icke försök att tränga djupare in i problemet, när tjänst eller icke tjänst skall anses föreligga.» (Kritik av motiven till kommissionslagen § 65.)

Helhetsbedömningen är en typisk domstolsuppgift. Det står samtidigt klart att de skälighetsavvägningar som olika domstolar och olika domare företar i enskilda fall på detta synnerligen komplicerade område, kan komma att ge ganska oenhetliga resultat.[9]

Det är alltså tydligt att de distinktioner mellan arbetsbeting och tjänstelega som skett genom tillhjälp av en enkel formel icke är förenliga med den moderna arbetsrättens principer. Men kan då inte gränsen mellan arbetsbeting och tjänstelega anpassas efter dessa principer? En dylik anpassning — om den inte blott är av rent terminologisk art — kan endast ha någon mening, om de rättsföljder, som har ansetts tillhöra arbetsbetinget å ena, och tjänstelegan å andra sidan, även kan tillämpas efter den nya gränsdragningen. Nu visar det sig emellertid vara mycket oklart, vilka rättsföljder som tillhör dessa två avtalstyper och om det överhuvud taget finns några rättsföljder som är gemensamma för alla arbetsbeting eller alla tjänstelegoavtal.[1] Vidare kan det inte råda något tvivel om att skyddslagstiftningens och arbetsfredslagarnas arbetstagarbegrepp helt bryter den gamla indelningen; vad som tidigare framhållits om motsvarande tyska begrepp är här belysande.[2] Slutligen tar den klassiska indelningen främst sikte på de rent privaträttsliga rättsföljderna i förhållandet mellan enskilda parter. I modern arbetsrätt har dessa rättsföljder, åtminstone på stora områden, fått en mer undanskymd plats, medan i stället rättsföljder av intresse utöver det enskilda förhållandet kommit i förgrunden.[3] För sistnämnda rättsföljder är främst de olika arbetstagarbegreppen av intresse[4], och det finns där-

---

[9] Jfr Ulne i FT 1940, s. 232 f. HD:s och hovrätternas praxis ifråga om exempelvis HB 17: 4 och arbetsgivaransvaret inom skadeståndsrätten torde vara ganska oenhetlig. Jfr t. ex. SvJT 1938, Rf s. 46 med där angivna rättsfall från HD, Rabenius i SvJT 1937, s. 778—783; Alexanderson i NJS 1926, s. 19 f., Karlgren, s. 117 f.

[1] Jfr ifråga om arbetsbeting Wikander, s. 302, ifråga om tjänstelega Hasselrot I, s. 138—139, med hänvisning till uttalande av lagberedningen.

[2] Sid. 31.

[3] Jfr Schmidt i Norstedts handbok, s. 473. Det kan här vara fråga om ett offentligrättsligt eller ett kollektivt (organisationsmässigt) intresse eller också om ett intresse för tredje man, såsom vid utomobligatoriskt skadestånd.

[4] Detta gäller inte blott rent arbetsrättsliga förhållanden utan också t. ex. inom skattelagstiftningen (jfr taxeringsförordningen § 33, uppbördsförordningen § 46) och inom skadeståndsrätten beträffande arbetsgivaransvaret (jfr Alexanderson i NJS 1926, s. 27, Karlgren s. 117 f.).

för starka skäl för en indelning av arbetsavtalen i anslutning till dessa begrepp.

Jag indelar sålunda arbetsavtalen — i anslutning till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet — i *anställningsavtal* och *uppdragsavtal*. Uppdragsavtalen, dvs. alla arbetsavtal som inte är anställningsavtal, kan sedan med utgångspunkt från arbetsfredslagarnas arbetstagarbegrepp indelas i *beroende* och *oberoende* uppdragsavtal; det beroende uppdragsavtalet kan samtidigt användas för beskrivning av det sociala arbetstagarbegreppet.[5]

Vid sidan av denna huvudindelning får man räkna med en annan indelning efter speciella avtalstyper, där rättsföljderna i det interna förhållandet mellan de enskilda parterna mera kommer i förgrunden. Denna andra indelning skär ofta gränserna för huvudindelningen, såsom ifråga om kommissionsavtal, sysslomannaavtal, fraktavtal och entreprenadavtal.

2. Anställningsavtalet och det beroende uppdragsavtalet.

1. För KAL:s del knyter sig numera det främsta intresset till gränsen mellan beroende och oberoende uppdragsavtal. Man måste dock samtidigt skaffa sig ett begrepp om hur gränsen skall dras mellan anställningsavtal och uppdragsavtal, ty enligt lagtexten skall man uppenbarligen bestämma det beroende uppdragsavtalet genom att göra en jämförelse mellan en anställd och en beroende uppdragstagares ställning till motparten. Det är vidare nödvändigt att ta kännedom om den teknik som kommit till användning vid gränsdragning mellan anställningsavtal och uppdragsavtal; samma teknik är givetvis att tillämpa på den ännu obearbetade gränsen mellan beroende och oberoende uppdragsavtal.

I nedanstående schema anger jag de viktigaste faktorer som enligt praxis kan vara relevanta vid en helhetsbedömning av huruvida ett arbetstavtal är att betrakta som ett anställningsavtal eller ett upp-

[5] Jfr om förhållandet mellan dessa båda begrepp sid. 43. — Anställningsavtalet (anställd) och det beroende uppdragsavtalet (beroende uppdragstagare) kan sägas vara två fasta punkter som man vid lagskrivningen lämpligen kan utgå från, när man skall ange olika lagars speciella arbetstagarbegrepp. Härigenom kan mycken oklarhet och även otympliga definitioner, som den i arbetarskyddslagen § 2, undvikas.

dragsavtal; principen är den, att de regleringar som upptas i vänstra kolumnen är typiska för ett anställningsavtal, medan de som upptas i högra kolumnen är typiska för ett uppdragsavtal. Förekomsten av en reglering i vänstra kolumnen är då ett indicium — men inte mer — på anställningsavtal och vice versa.

Anställningsavtal.	*Uppdragsavtal.*
(a) Personlig arbetsskyldighet för vt (vederlagstagaren).	Vt behöver ej själv utföra arbetet.
(b) Vt har att iaktta bestämd ar-arbetstid.	Vt bestämmer själv arbetstiden.
(c) Vt arbetar på vg:s (vederlags-givarens) arbetsställe.	Vt arbetar på eget arbetsställe.
(d) Arbetet sker med användande av vg:s material och redskap.	Arbetet sker med användande av vt:s egna material och redskap.
(e) Vt har inga eller få medhjälpare. Ev. medhjälpare anställas och avlönas av vg.	Vt har en eller flera medhjälpare och anställer och avlönar dessa själv.
(f) Vg leder och övervakar arbetet och dess fullgörande i övrigt.	Vt äger själv bestämma sättet för arbetets fullgörande och svarar för iakttagande av lagar och förord-ningar samt skada som drabbar tredje man.
(g) Vt kan samtidigt icke utföra motsvarande arbete åt andra vg.	Vt är oförhindrad att utföra mot-svarande arbete åt andra vg.
(h) Vt:s inkomst utgår i form av lön från vg och beräknas utan handelsvinst.	Vt är för utbytet av sitt arbete helt beroende av rörelsens eller arbetets resultat.
(i) Avtalet avser arbete av visst an-givet slag, men de konkreta ar-betsuppgifterna bestäms av vg efter hand.	Avtalet avser en konkret, avgränsad arbetsuppgift.
(j) Arbetsförhållandet skall ha en viss varaktighet.	Arbetet kan vara helt tillfälligt.[6]

[6] För de olika momenten hänvisas bl. a. till följande rättsfall: a) ADD 38: 112, 40: 8, 41: 100, 119, 42: 88, 89, 43: 66, 44: 12, b) 38: 112, c) 38: 112, 41: 26, 100, d) 32: 29, 33: 113, 40: 8, 41: 26, 100, 43: 66, e) 32: 181, 38: 112, 33: 24, 40: 8, 42: 88, 43: 66, 44: 12, f) 38: 112, 33: 24, 40: 8, 43: 66, g) 38: 112, 41: 26, 100, 44: 12, h) 38: 112, 32: 29, 141, 181, 33: 24, 71, 41: 26, 100, 43: 66, i) 47: 48. Om j) se nedan i texten.

De många kombinationer, som de i schemat ingående faktorerna kan ge upphov till, kan ökas genom vissa »allmänna» faktorer. Som en allmän faktor kan man beteckna att den relativa betydelsen av olika i schemat nämnda speciella faktorer kan skifta från fall till fall. Dock får vanligen den personliga arbetsskyldighetens reglering anses som den viktigaste[7], ehuru helt avgörande endast i ett speciellt avseende: en juridisk person, som enligt sakens natur är hänvisad till att låta ett åtaget arbete utföras av andra, kan aldrig vara anställd[8]. En annan allmän faktor av betydelse kan vara, hur avtalet faktiskt tillämpas, t. ex. om det tillämpas på ett från avtalets text avvikande sätt eller om vederlagstagaren i visst avseende har en frihet som inte kan utnyttjas.[9] Slutligen har parternas rubricering av avtalet en viss, ehuru inte särskilt stor betydelse. Talas det sålunda i ett avtal om att vederlagstagaren är anställd, kan detta vara en presumtion för att ett anställningsavtal föreligger. Detsamma gällde före år 1945, om vederlagstagaren uttryckligen var inordnad under ett kollektivavtal.[1]

Några ord skall sägas om en faktor av de i schemat nämnda, som ligger något vid sidan av de övriga, nämligen arbetsförhållandets varaktighet; denna faktor har ej heller blivit diskuterad i praxis. Man får först skilja mellan fast och tillfällig anställning. Båda ingår, som benämningen visar, under begreppet anställning.[2] Däremot kan man inte säga att ett anställningsförhållande grundläggs genom arbeten av kortvarig och helt tillfällig karaktär, t. ex. när bärare anlitas på en station.[3] Sådana arbeten brukar man kalla »uppdrag»[4], och avtal om dessa »uppdrag» ingår då som en särskild

[7] Jfr ADD 38: 112, 41: 119, 42: 89. Stor vikt har också fästs vid frågan huruvida vederlagstagaren garanterats en viss inkomst eller ej. Jfr särskilt 33: 71.

[8] Jfr remissyttrande av AD:s ordförande (Prop. 1945, s. 33).

[9] Jfr ADD 39: 25, 26, 41: 26, 82, 42: 89. Jfr även 38: 112, 40: 8 med res.

[1] Jfr ADD 42: 89, 43: 66, 44: 12, 47: 48. Jfr sid. 43 not 8. — Om gränsen mellan anställningsavtal och uppdragsavtal se även Schmidt, s. 27 f., samt t. ex. Skiöld, s. 1 f., SOU 1939: 49, s. 78 f., Ulne i FT 1940, s. 232 f., SOU 1944: 59, s. 35 f. Socialstyrelsens utredning 1944, s. 4 f. och särskilt P. M., s. 19 f., Prop. 1945, s. 11 f.

[2] Nödvändigheten av en klar terminologi på denna punkt visar bl. a. den kritik som Skiöld, s. 18, riktar mot SOU 1935: 18, s. 36, förmodligen dock med orätt.

[3] Jfr även olycksfallsförsäkringslagen § 2: »Såsom arbetare enligt denna lag anses ... ej heller den, som av tillfällig anledning användes till arbete av någon, som eljest ej använder arbetare».

[4] Jfr bl. a. SOU 1944: 15, s. 242—243, Prop. 1945, s. 56.

grupp under uppdragsavtalen, eftersom uppdragsavtal är alla arbetsavtal som inte är anställningsavtal[5]. Dock torde man inte kunna komma ifrån, att även dylika tillfälliga arbeten kan medföra att kollektivavtalet träder i tillämpning, nämligen i de fall, då parterna skulle, ifråga om ett liknande arbete med längre varaktighet, utan vidare ha måst tillämpa kollektivavtalet. Man kan som exempel anföra, att en byggmästare, som har slutit kollektivavtal med en fackförening, tar in en medlem av fackföreningen för ett arbete, som endast varar en timme.[6]

2. Man kan kanske säga att distinktionen anställd—självständig företagare skär igenom vid mitten av gränsskiktet mellan typiska anställda och typiska självständiga företagare. Det är då klart att det finns en mängd gränsfall, där självständiga företagare intar en ställning som inte väsentligt avviker från den som de anställda närmast på andra sidan gränsen intar. Dessa gränsfall har genom 1945 års lagstiftning förts in under KAL; beroende uppdragstagare definieras ju i KAL § 1 st. 2 som vederlagstagare vilka intar »en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetares till arbetsgivaren». Vad som menas med »väsentligen samma art» är en tolkningsfråga som jag — särskilt med hänsyn till att ingen praxis ännu utbildats — inte närmare skall gå in på. Jag vill blott påpeka att man bäst får en föreställning om vad som menas med en beroende uppdragstagare genom att gå till de exempel som anförts i förarbetena till 1945 års lagstiftning.[7] Dessa exempel torde omfatta de flesta fall som vid lagstiftningens tillkomst var av praktisk betydelse. Blir ett nytt fall aktuellt kan man jämföra det med de givna exemplen för att konstatera, om någon väsentlig överensstämmelse föreligger. I stort sett kan också det schema som nyss angivits för distinktionen mellan anställningsavtal och uppdrags-

[5] Om tillfälliga avtal se i övrigt Schmidt, s. 26, 28.

[6] Jag finner inte anledning att här närmare gå in på denna speciella oregelbundenhet.

[7] Bland angivna exempel kan nämnas: handelsagenter, vissa handelsresande, platsförsäljare, försäkringsagenter, annonsombud, inkasserare, utkörare med egna hästar eller bilar, s. k. smååkare, småbrukare m. fl. som utför skogskörslor eller körslor vid vägarbeten, underentreprenörer vid vissa byggnads-, diknings- och vägarbeten, stenhuggare med egna eller arrenderade berg, kapellmästare med eget kapell. Se Socialstyrelsens utredning 1944 (Prop. 1945, s. 17—18).

avtal tillämpas vid distinktionen mellan beroende och oberoende uppdragsavtal. Helhetsbedömningen har emellertid förskjutits, så att vederlagstagarens ekonomiska och sociala ställning och även den faktiska tillämpningen av avtalet får en förhållandevis större betydelse vid det beroende uppdragsavtalet än vid anställningsavtalet.[8] Men härigenom har man kommit fram till principer, liknande dem som tillämpas ifråga om det sociala arbetstagarbegreppet. Arbetsfredslagarnas och skyddslagstiftningens arbetstagarbegrepp torde också i princip sammanfalla[9]; skillnaden mellan de båda begreppen synes huvudsakligen bestå däri att skyddslagstiftningens lagar — i motsats till arbetsfredslagarna — i allmänhet upptar ett icke ringa antal speciella inskränkningar i arbetstagarbegreppet[1].

3. Terminologi.

Jag skall till slut ge en redogörelse med motivering för den terminologi på arbetsavtalsområdet med vilken jag i det föregående har rört mig.

Karakteristiskt för den gängse terminologin är att en och samma term ofta får beteckna olika saker i olika sammanhang. Detta är givetvis opraktiskt, särskilt om det finns möjligheter att genomföra en mer entydig terminologi. Sålunda används termen *arbetsavtal* i en vidsträckt och en inskränkt betydelse. I förra fallet betecknar den avtal om arbetsprestation överhuvud taget mellan vederlagsgivare och vederlagstagare, i det senare vanligen de avtal som motsvarar det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.[2]

---

[8] Jfr Socialstyrelsens utredning (Prop. 1945, s. 20—21). Betydelse skulle vidare tillmätas det faktum att vederbörande uppdragstagare själva betraktade sig som likställda med anställda och givit denna sin uppfattning tillkänna genom anslutning till en efter fackliga principer uppbyggd organisation. Detta innebär att den faktiska förekomsten av ett kollektivavtal är ett indicium på att beroende uppdragsavtal föreligger. Jfr sid. 41.

[9] Jfr ADD 47: 48, Schmidt, s. 32.

[1] Jfr sid. 33.

[2] Arbetsavtal används t. ex. i motsats till entreprenadavtal i ADD 40: 51. — Ett exempel på hur dubbeltydigheten hos termen arbetsavtal kan ge upphov till tolkningssvårigheter är ett resonemang hos Gedda, s. 80. Han hänvisar först till att termen arbetsavtal användes i motiven till 1891 års ändring av HB 17: 4, varigenom vid sidan av tidigare kategorier, »betjänte» och »tjänstehjon», även »annan arbetare» erhöll förmånsrätt. Han kommer så till slutsatsen att också vissa

När jag reserverat termen arbetsavtal för den vidare betydelsen, beror detta i första hand på att det finns andra lämpliga termer för den inskränktare betydelsen. För den vidare betydelsen är däremot knappast någon annan term tänkbar: arbetsavtal är en så naturlig beteckning därför att den anger det objekt, arbetet, som är gemensamt för alla hithörande avtal.[3] Det ibland, ehuru mera sällan brukade »tjänsteavtal»[4] är mindre lämpligt, eftersom man närmast associerar det med tjänst i betydelsen anställning eller visst slag av anställning[5].

När det sedan gäller den huvudindelning av arbetsavtalen som den moderna arbetsrätten kräver, kan man fråga sig om det finns skäl att behålla de gamla termerna arbetsbeting och tjänstelega och ge dem ett modernt innehåll. En dylik anordning visar sig dock vara föga motiverad. »Arbetsbeting» ger i allmänt språkbruk närmast associationer till vanligt ackordsarbete — vilket det inte omfattar — och detta är ägnat att skapa förvirring. »Tjänstelega» är ett olämpligt ord av den anledningen att det ger en bismak av ett passerat samhällstillstånd. För övrigt har båda termerna — och särskilt arbetsbeting — allt mer kommit ur bruk. Såvitt jag vet har ingendera någonsin använts av AD. Ej heller har jag funnit någon av dem i HD:s domar under detta århundrade; de skymtar blott en och annan gång i registren.

När jag i stället stannat inför termerna *uppdragsavtal* och *anställningsavtal*, beror detta bl. a. på att dessa på ett naturligt sätt ansluter sig till det allmänna språkbruket, vilket alltid är efter-

vederlagstagare med arbetsbeting har förmånsrätt, »då under de s. k. arbetsavtalen komma ej blott tjänstelega utan även arbetsbeting».

[3] Som allmänna beteckningar på parterna i ett arbetsavtal kan man tyvärr inte använda de termer som logiskt ligger närmast till hands och som tidigare också använts i denna betydelse, nämligen arbetsgivare och arbetstagare [arbetare] (jfr t. ex. Winroth I, s. 29, Hammarskjöld i TfR 1893, s. 118 f., Björling i Skrifter tillägnade Thyrén, s. 526, Wikander, s. 215 f., samt väl även Prop. 1910, s. 63). Arbetstagare har nämligen i än högre grad än arbetsavtal kommit att förknippas med en inskränktare betydelse. Se sid. 47 f. Som allmän beteckning på parterna i ett arbetsavtal får man istället bruka uttrycken vederlagsgivare och vederlagstagare.

[4] Se t. ex. Winroth: Tjenstehjonsförhållandet, särskilt s. 4 n. 2, Hult, s. 1. Detsamma gäller givetvis »tjänstelega», som ibland används om arbetsavtal med uteslutande av sysslomannaavtalet. Se Winroth, anfört ställe. Jfr även Holmbäck: Kollegium i arbetsrätt, s. 3.

[5] Se sid. 47.

strävansvärt; man uppnår då att termernas huvudsakliga innebörd kan förstås utan vidare. Med hänsyn till denna fördel synes det mig mindre betydelsefullt att terminologin — i vad gäller uppdragsavtal — icke är gängse; det torde vara svårt att ge något belägg för att »uppdragsavtal» har använts i just här angiven betydelse. Termen uppdragsavtal anknyter dock osökt till den terminologi som använts i förarbetena till 1945 års lagstiftning om »beroende uppdragstagare».[6] Någon bättre terminologi torde vara svårt att få, särskilt ifråga om avtalets parter.[7] AD använder ofta som motsättning till anställningsavtal »entreprenadavtal»[8], men denna term kan endast avse en del av de utanför anställningsavtalen fallande arbetsavtalen[9]. Inte heller kan man bilda någon term i anslutning till »självständig företagare», ett uttryck som i och för sig är mindre lyckat, eftersom det inte betecknar parten i ett visst avtal utan snarare — i likhet med »arbetare» — en viss socialklass; motparten i ett uppdragsavtal är då ofta att också från social synpunkt beteckna som självständig företagare. Det är slutligen alldeles för tungrott att följa exemplet från 1945 års lagstiftning och använda en lång omskrivning varje gång det beroende uppdragsavtalet skall nämnas.

Den viktigaste invändningen mot termen uppdragsavtal är att ordet uppdrag i litteraturen ofta används i en annan betydelse, nämligen såsom liktydigt med sysslomannaavtal.[1] Det är emellertid nödvändigt att hushålla med de få goda termer som finns. Det är då inte god »terminologisk ekonomi» att använda termen uppdrag för sysslomannaavtal. Termen förekommer ju inte i lagtexten, där i stället två andra fullgoda och ofta använda termer anges genom uttrycken sysslomän och ombudsmän. Dessa termer, sysslomannaavtal och ombudsmanna- eller ombudsavtal[2] är fullt tillräckliga för

[6] Socialstyrelsens förslag använde i lagtexten (se Socialstyrelsens utredning 1944, s. 42) termen [beroende] uppdragstagare, varigenom lagtexten blev enkel, men med hänsyn till den i juridisk litteratur vanliga betydelsen av uppdrag införde departementschefen i stället en omskrivning (se Prop. 1945, s. 56). Att kalla självständiga företagare för uppdragstagare torde emellertid numera icke vara ett ovanligt språkbruk. Jfr t. ex. Björling—Malmström, s. 174—175.

[7] Jfr i viss mån Wiklund i Norstedts handbok, s. 343—344.

[8] Se t. ex. ADD 39: 25, 40: 8.

[9] Jfr Wikander, s. 289 n. 2.

[1] Se sid. 31 samt ovan not 6.

[2] »Ombudsavtal» användes t. ex. av Wikander, s. 165.

ett avtal vars existens som självständig typ är starkt ifrågasatt[3], och uppdragsavtal kan därför reserveras för det ovan angivna ändamålet, där ett större behov av termen är för handen.

För övrigt synes det mig vara mera i överensstämmelse med allmänt språkbruk, att ordet uppdragsavtal får beteckna de arbetsavtal som ej är anställningsavtal, än att det görs synonymt med sysslomannaavtal.[4] Med uttrycket »uppdra något åt någon» förbinder man gärna den självständigare ställning hos vederlagstagaren som förekommer utanför ett anställningsförhållande. Dessutom passar benämningen väl för den speciella kategorien »tillfälliga uppdrag»[5], som ju också faller utanför anställningsavtalet.

Efter termerna *beroende* och *oberoende uppdragstagare* torde man sedan av praktiska skäl kunna tillåta sig att bilda de språkligt sett mindre vällyckade termerna *beroende* och *oberoende* uppdragsavtal.[6]

Termen *anställningsavtal* har valts bl. a. därför, att det ofta brukade »arbetsavtal» har reserverats för en annan och vidare betydelse. »Anställningsavtal» är visserligen inte en särskilt vanlig term, men den används dock mer och mer av domstolar och juridiska författare, närmast, tycks det, för att variera språket.[7] Karakteristiskt är att termen praktiskt taget alltid brukas utan någon närmare förklaring; den anses tydligen vara förståelig utan vidare i allmänt språkbruk.

Det är inte något som direkt hindrar att man synonymt använder termen tjänsteavtal. »Anställningsavtal» synes mig dock vara över-

---

[3] Jfr Wikander, s. 118 f. med litt., Hasselrot I, 148—149. Som förut nämnts (sid. 34 not 7) är sysslomannaavtalet ej heller någon direkt motsvarighet till »Auftrag» eller »mandatum».

[4] Jfr i viss mån SOU 1946: 62, s. 38.

[5] Se sid. 41. Det måste bestridas — såsom påstås i Prop. 1945, s. 56 — att uppdrag i dagligt tal *endast* avser tillfälliga eller mindre omfattande uppgifter.

[6] Man kunde också tänka sig termer sådana som »bundet» och »fritt» uppdragsavtal.

[7] Se t. ex. ADD 34: 6, 37: 130, 44: 82, 45: 55, 46: 68; rubrikerna till NJA 1932 s. 11, 1935 s. 704, 1940 s. 505, 1945 s. 165; SvJT 1941, Rf s. 6; SOU 1934: 16, s. 66, 1944: 15, s. 243, 1946: 62, s. 38; Bergendal i Skrifter tillägnade Thyrén, s. 211, Björling—Malmström, s. 167, Karlgren, s. 10, 121, Lindhagen i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 124, Rodhe i SvJT 1946, s. 33, Schmidt, s. 113, Skiöld, s. 21, Sölvén: Arbetsfredspolitik, s. 19, Undén: Praxis, s. 8, Wiklund i Norstedts handbok, s. 359.

lägset av två skäl. »Tjänsteavtal» ger kanske främst associationer till tjänst i betydelsen kvalificerat arbete eller fast, eventuellt även tidsbestämd anställning.[8] Det är vidare önskvärt att avtalet och dess parter språkligt bildas på liknande sätt, så att man omedelbart fattar deras sammanhang med varandra. Till anställningsavtal ansluter sig osökt termen anställd, vilken är så vanlig, särskilt i allmänt språkbruk, men också juridiskt, att den inte behöver beläggas. Till »tjänsteavtal» kan man inte få något motsvarande partsnamn: »tjänsteman» har ju en inskränktare betydelse och »tjänstetagare» är en onödig nybildning.

Att, såsom hittills ofta skett, använda »arbetare» eller »arbetstagare»[9] i exakt samma betydelse som »anställd» synes mig olämpligt. Som skäl härför kan i första hand åberopas det nyss nämnda, att avtalet och dess parter språkligt sett bör om möjligt höra samman. Man skulle vidare kunna peka på att »anställd» till skillnad från »arbetstagare» är ett allmänt förståeligt ord. Trots detta drar sig lagförfattarna ofta för att använda ordet anställd och sätter i stället in ordet arbetstagare[1] vilket då i motiv eller kommentarer måste förklaras med att det avser en person som är anställd eller har anställning[2]. Denna omväg är i och för sig onödig, när man

[8] I denna sista betydelse torde »tjänst» ha använts i HB 17: 4, när det talas om »fordran å pension, som tillkommer pensionstagare på grund av tjänst eller annan arbetsanställning» (jfr även lag om införsel m. m. § 1), samt i förmynderskapslagen 5: 3: »sluta avtal om tjänst eller annat arbete».

Å andra sidan har »tjänst» en helt annan betydelse i uttrycket» göra en tjänst». I denna betydelse är »tjänst» närmast liktydigt med tillfälligt eller mindre omfattande uppdrag.

[9] »Arbetare» och »arbetstagare» är synonyma enligt lagens terminologi. Termen arbetstagare infördes i nyare arbetsrättslagar för att markera att även andra anställda än kroppsarbetare föll in under begreppet. Jfr Prop. 1945, s. 19. Jfr även SOU 1937: 49, s. 192, sammanställd med sid. 48 not 3.

Man kunde tänka sig det någon gång använda »arbetstagaravtal» (se ADD 38: 112), men en dylik nybildning, som i och för sig icke är olämplig, måste få samma vidare betydelse som »arbetstagare» faktiskt numera har. Jfr nedan i texten.

Angående termen arbetare se även sid. 45.

[1] Jfr SOU 1946: 21, där de sakkunniga hade antagit benämningen »1945 års kommitté för utredning om rätten till anställdas uppfinningar» men där lagförslaget kallades »Förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar».

[2] Jfr exempelvis SOU 1944: 15, s. 243, Björling—Malmström, s. 167. Sakreg. ADD 1941—1945 hänvisar vid uppslagsordet Arbetstagare till Anställning B, dvs. Fråga huruvida anställningsförhållande förelegat (s. 20, 13).

lika gärna kan använda det allmänna språkbrukets »anställd».[3] Vad som i detta sammanhang bör vara avgörande är dock, att termen arbetstagare i juridiskt språkbruk faktiskt har fått en vidsträcktare betydelse än anställd: som arbetstagare anses ju även vissa uppdragstagare enligt arbetsfredslagarnas[4] och skyddslagstiftningens arbetstagarbegrepp. Skall man t. ex. i en lagtext använda uttrycket arbetstagare i betydelsen anställd, bör man således för undvikande av missförstånd särskilt anmärka denna inskränktare betydelse.

I själva verket bör »arbetstagare» — på samma sätt som »kollektivavtal» — betraktas som en elastisk term: *arbetstagare* bör man kunna benämna varje vederlagstagare som kan komma att falla in under någon lagstiftning, tillhörande den s. k. *arbetsrätten*, dvs. arbetsfredslagstiftningen, skyddslagstiftningen och vissa andra närstående lagar eller lagbestämmelser[5]; att arbetsrätten befinner sig under ständig utvidgning är ju ett allmänt känt faktum.

[3] Det bör dock ingalunda fördöljas att även denna terminologi är behäftad med svagheter. Av mindre vikt är väl att »anställande» kan ha specialbetydelsen »ingående av anställningsavtal», dvs. antagande av arbetstagare; denna betydelse anknyter ju till huvudbetydelsen av uttrycket att ha anställning, vara »inlemmad» i ett företag (jfr Palmgren, s. 21). En allvarligare invändning är kanske att anställd förutom gängse betydelse har en bibetydelse av vissa anställda, antingen icke-kroppsarbetare eller också ett skikt mellan »arbetare» och »tjänstemän». Denna språkligt sett missvisande, inskränktare betydelse — som kanske är den främsta orsaken till att man tvekat att använda termen i den vidare betydelsen — torde dock numera vara mindre vanlig än tidigare. (Jfr att DACO, dvs. De anställdas centralorganisation, uppgått i TCO, dvs. Tjänstemännens centralorganisation.) Jfr vidare det vanliga uttrycket »företaget och dess anställda», som väl i regel avser samtliga kategorier med anställningsavtal.

»Anställningsavtal» och »anställd» är helt gångbara termer, vilket däremot inte är fallet med »anställningsgivare». Den sistnämnda termen torde dock vanligen kunna ersättas med »arbetsgivare», eftersom det ofta räcker med att precisera vederlagstagarparten.

Slutligen bör påpekas att ordet anställd är svårare att använda i sammansättningar. Jfr uttryck sådana som arbetstagarbegreppet, arbetstagarsidan.

Som ett sammanfattande omdöme kommer jag till att fördelarna av denna terminologi överväger nackdelarna, i varje fall vid en jämförelse med andra aktuella termer. Det är ju oftast ogörligt att få fram en term som på en gång är gångbar i allmänt språkbruk och i alla andra hänseenden lämplig.

[4] Vid tillkomsten av 1945 års lagstiftning diskuterades huruvida de beroende uppdragstagarna skulle »anses som arbetstagare» eller »likställas med arbetstagare utan att räknas som sådana». Frågan löstes som synes av lagen enligt den förra principen. Se Prop. 1945, s. 28—29, 48—49, 55.

[5] Jfr Schmidt i Norstedts handbok, s. 473 f., Sölvén i Ett genombrott, s. 280 n. 1.

C. Kravet på skriftlig form.

När KAL stadgar att ett kollektivavtal skall vara upprättat skriftligen, har man i första hand att falla tillbaka på ett allmänt skriftlighetsbegrepp. Detta kan i stort sett karakteriseras så, att avtalets innehåll skall vara fixerat i en urkund och att denna urkund skall vara försedd med parternas underskrift. För att möta vissa praktiska krav på arbetsmarknaden har emellertid formkravet mildrats något i KAL. Parternas underskrift behöver inte alltid föreligga på själva avtalsurkunden; det är tillräckligt att underskriften finns i brev som innehåller ett godkännande av skriftligt förslag. Vidare är skriftformen uppfylld, om förslaget upptagits i protokoll som justerats på sätt parterna överenskommit.

De nu refererade reglerna ger, på ett undantag när, icke upphov till några problem som kräver en närmare behandling i denna bok. Jag vill endast påpeka att en stor del av kollektivavtalets innehåll trots formkravet inte behöver ha fixerats i skrift. Detta gäller först och främst alla dispositiva och tvingande rättsregler. Vidare omfattar en i skrift uttryckt regel givetvis inte blott det bokstavliga innehållet; kring sig har den också en »tolkningssfär», ur vilken andra icke uttryckligen angivna regler kan tolkas fram. Formkravet sätter in först vid en mycket obestämd gräns mellan sådana bestämmelser, som framgår genom »tolkning» av kollektivavtalet, och sådana, som innebär »komplettering» eller »ändring» av kollektivavtalet. De härvid uppkommande tolkningsfrågorna har jag emellertid inte anledning att gå in på.[6]

Det enda problem, som det finns skäl att här ägna en närmare behandling, är vad som inträffar när kravet på skriftlig form inte är uppfyllt. Någon för avtal i allmänhet gällande regel finns inte i detta hänseende; frågan får avgöras från fall till fall.[7] Hur skall frågan avgöras enligt KAL?

I huvudsak finns i svensk rätt tre lösningar. Enligt den första är skriftlighetsregeln blott en ordningsföreskrift: lagen uppmanar

[6] Man kan t. ex. fråga sig om det förelåg en »tolkning» eller »komplettering» av avtalet i de rättsfall, som av Schmidt (s. 53—54) och Wistrand (s. 73 n. 10) anförts som exempel på att muntliga överenskommelser förklarats giltiga. (ADD 35: 154, 36: 13, 37: 58, 133.) Jfr även Lindhagen i Sammanträdes- och förhandlingsteknik s. 115.

[7] Jfr Almén—Eklund, s. 108.

parterna att använda skriftlig form, och en part kan fordra att avtalet upprättas skriftligen. Ett muntligt avtal blir inte i och för sig ogiltigt, men skriftlighetsregeln leder till att skärpta krav ställs på bevisningen för att en muntlig överenskommelse av visst angivet innehåll har träffats. Nu angivna lösning är uttryckligen föreskriven t. ex. vid hyreskontrakt enligt nyttjanderättslagen 3: 1 och vid anställningsavtal enligt sjömanslagen § 1[8], och torde vidare vara tillämplig vid fall enligt lagen om ekonomiska föreningar § 10 och 11[9]. AD har för övrigt ansett de flesta skriftlighetsregler i kollektivavtal vara ordningsföreskrifter.[1]

En andra lösning innebär, att ett muntligt avtal visserligen inte blir ogiltigt men att det icke får bedömas enligt reglerna i den lag, som upptar formkravet, utan enligt andra regler. En växel som inte uppfyller växellagens formföreskrifter kan vara giltig som förbindelse efter reglerna för vanliga skuldebrev.[2] I norsk rätt är ett avtal, som uppfyller alla krav på ett kollektivavtal utom formkravet, icke ogiltigt utan att bedöma efter allmänna rättsgrundsatser.[3]

Enligt den tredje lösningen blir en muntlig överenskommelse i princip helt ogiltig, såsom vid fastighetsköp enligt JB 1: 2[4] samt vid arrendekontrakt enligt nyttjanderättslagen 2: 1[5].

Frågan om muntliga avtal uppmärksammades inte i 1927 års utkast eller 1928 års proposition, eftersom intetdera av dessa upptog någon formföreskrift; skriftlighetsregeln infördes först på utskottsstadiet efter en motion.[6] Några uttalanden om muntliga avtal gjordes dock inte av utskottet och ej heller under riksdagsbehandlingen.[7] Av rättspraxis framgår klart att formkravet under inga förhållanden är blott en ordningsföreskrift.[8] Det ansågs åtminstone tidigare

[8] Jfr även Alsén, s. 19.

[9] Jfr NJA 1927 s. 92. Jfr även Björling i Festskrift tillägnad Marks von Würtemberg, s. 78 f., Karlgren i TSA 1938, s. 57 f.

[1] Se ADD 46: 28 med där angivna rättsfall. Jfr däremot 33: 106, 43: 61.

[2] Exemplet från Stang, s. 538.

[3] Enligt Berg, s. 165. Dansk rätt fordrar ej skriftlig form. Jfr Illum, s. 84 f.

[4] Se Undén: Sakrätt II: 1, s. 154 f.

[5] Se Skarstedt—Ekberg—Anderberg, s. 39—48.

[6] Se Utsk. 1928, s. 17 f. Krav på skriftlig uppsägning infördes även. Se s. 22—23.

[7] 1910, 1911 och 1916 års förslag upptog skriftlig form, men inte heller motiven till dessa förslag innehåller några uttalanden om muntliga överenskommelser. Jfr även Prop. 1928, s. 57.

[8] Jfr t. ex. ADD 45: 90.

vara en öppen fråga, om den andra eller tredje av de ovan angivna lösningarna skulle tillämpas.[9] De flesta skäl talar för att AD i varje fall som huvudregel har tänkt sig den tredje lösningen. Detta har dock inte fullt tydligt uttalats av AD, kanske främst beroende på att domstolen inte haft direkt anledning att uttala sig om någonting annat än att en muntlig överenskommelse inte kan grunda någon rätt enligt KAL.[1]

Avgörande för frågan bör vara, vad som är syftet med formkravet i KAL. Flera synpunkter kan anges[2], men det torde i detta sammanhang vara tillfyllest att peka på den viktigaste: kollektivavtalet blir ju vanligen bindande utanför kontrahenternas krets, och skriftformen underlättar då i hög grad möjligheterna för medlemmarna — inte minst för dem som inträder under avtalstiden — att bilda sig en uppfattning om sin rättsställning. Man kan säga att skriftformen här fyller samma funktion som publiceringen av en lag.

Nu nämnda syfte synes fordra att en medlem inte blir bunden av en muntlig överenskommelse mellan kontrahenterna. Men skulle man inte kunna tänka sig att kontrahenterna blev bundna av det muntliga avtalet i enlighet med allmänna rättsgrundsatser? I så fall skulle emellertid den egendomliga situationen kunna uppstå att sinsemellan oförenliga bestämmelser gäller för förening och medlemmar; en arbetsgivareförening är t. ex. bunden av en muntlig utfästelse om att reseersättning skall utgå, medan medlemmarna äger att åberopa kollektivavtalet i dess ursprungliga skick, som icke upptar någon dylik ersättning. Denna olämpliga konsekvens synes mig vara ett avgörande skäl för en huvudregel att en muntlig överenskommelse, som i övrigt uppvisar kollektivavtalets kännetecken, är helt ogiltig.

Vad nu anförts har egentligen blott betydelse i de fall, då den muntliga överenskommelsen innebär en ändring av redan gällande kollektivavtal. Någon motsvarande olägenhet skulle inte uppstå i ett fall då inte kollektivavtal föreligger, såsom när en oorganiserad arbetsgivare under förhandlingar med en fackförening muntligen utfäster sig att tillämpa branschens riksavtal.

---

[9] Jfr Wistrand, s. 70—73.

[1] Jfr vissa uttryckssätt som talar för den tredje lösningen i ADD 36: 43, 40: 112, 44: 97, samt även Lindhagen i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 113—115.

[2] Jfr Utsk. 1928, s. 18—19.

I vissa situationer, såsom den sistnämnda, kan det otvivelaktigt vara stötande för rättskänslan, om ett muntligt löfte från en kollektiv part utan vidare kunde ryggas. Det kan dock inte undvikas att ett formkrav ibland medför olägenheter i enskilda fall; av dylika skäl avvisades för övrigt formkravet i 1927 års utkast och 1928 års proposition.[3] Det bör vidare anmärkas att arbetsmarknadens huvudorganisationer — vilka båda förordade skriftformen vid KAL:s tillkomst[4] — torde finna sig väl tillrätta med skriftlighetsregeln.

Det är emellertid fel att säga att en muntlig överenskommelse i kollektiv form helt blir ogiltig. Den blir visserligen ogiltig mellan ifrågavarande kollektiva parter, men den kan ändå vara av betydelse för enskilda parter i vad gäller de delar av arbetsförhållandet där de enskilda parterna fritt kan sluta överenskommelser. Ett avtal mellan enskilda parter fordrar ju icke skriftlig form. Ingenting hindrar därför att man kan fatta en muntlig överenskommelse mellan en arbetsgivare och en fackförening — om t. ex. vilka ackordspriser som skall tillämpas — som ett muntligt personligt avtal mellan arbetsgivaren och de berörda arbetstagarna, representerade av sin fackförening som befullmäktigat ombud. Har en oorganiserad arbetsgivare inför fackföreningen utfäst sig att tillämpa branschens riksavtal, torde detta kunna innebära att anställningsavtalen, åtminstone de som sluts efter utfästelsen, innehåller riksavtalets villkor, för så vitt icke annorlunda överenskommits mellan de enskilda parterna.[5]

---

[3] Se Prop. 1928, s. 57—59. Jfr även Lindhagen i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 113—114. — Olägenheterna torde vara störst under s. k. avtalslöst (kollektivavtalslöst) tillstånd.

[4] Se Prop. 1928, s. 58.

[5] Jfr i viss mån Lindhagen i SvJT 1942, s. 456, samt sid. 94 not 5.

KAP. II.

Vilka blir bundna av kollektivavtalet och vad innebär bundenheten?

§ 2. Kollektivavtal, som slutits av förening, vare beträffande yrkesgrupper och område, som avses i avtalet, bindande jämväl för medlem i föreningen, vare sig han inträtt före eller efter avtalet; dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal. Utträder medlem, upphöre han ej på den grund att vara bunden av avtalet.

§ 3. Har mellan arbetsgivare och arbetare, som äro bundna av samma kollektivavtal, träffats överenskommelse om villkor, som innebär avvikelse från kollektivavtal, vare överenskommelsen ej gällande i vidare mån än avvikelsen må anses tillåten enligt kollektivavtalet.

A. Allmänna principfrågor.

1. Föreningsprincip och kombinationsprincip.

När två föreningar ingår ett kollektivavtal är syftet uppenbarligen, att icke blott föreningarna som sådana utan även deras medlemmar var för sig skall följa avtalets bestämmelser. Med hänsyn till detta syfte förefaller det naturligt, att man har en rättsregel sådan som den i § 2, vilken stadgar att kollektivavtalet blir rättsligt bindande såväl för de avtalsslutande föreningarna som för medlemmarna.[1] Denna princip, enligt vilken bundenheten är »kombinerad», har man brukat kalla »kombinationsteorin»[2] eller, som jag föredrar att säga, *kombinationsprincipen*[3].

[1] Jag påpekar att som normalfall även i detta kapitel betraktas att kollektivavtalet på båda sidor är slutet av föreningar, till vilka enskilda arbetsgivare och arbetstagare direkt är anslutna som medlemmar. Jfr sid. 16.

[2] Jag går inte in på den indelning i två former, den alternativa och den kumulativa, som brukar företas. Jfr Olin, s. 55—56.

[3] Ordet teori, som i liknande fall användes så ofta inom juridiken (jfr vilje-

Kombinationsprincipen har emellertid avvisats, t. ex. av Undén i hans år 1912 utkomna avhandling om kollektivavtalet[4] och av de flesta ledande tyska författare[5]. Dessa har i stället anslutit sig till en annan princip, den s. k. *föreningsprincipen,* som innebär att blott de avtalsslutande föreningarna blir bundna av kollektivavtalet. Nordisk kollektivavtalsrätt bygger allmänt på kombinationsprincipen[6], men det är sällsynt att man i lagstiftningen utanför Norden uttryckligen har accepterat principen[7]; sålunda utgår den tyska TVO — vilken gällde under åren 1918—1933 — enligt de tyska kommentatorerna från föreningsprincipen[8]. Under sådana förhållanden kan det vara lämpligt att till en början något gå in på diskussionen om dessa två nu nämnda principer.[9]

1. Jag skall först belysa hur problemet om föreningarnas och medlemmarnas ställning i kollektivavtalet kan tänkas te sig i ett rättssystem, där kollektivavtalet ännu icke blivit föremål för särskild lagstiftning och där man alltså för den rättsliga bedömningen av denna avtalstyp är hänvisad till analogier från närliggande rättsområden. Så ser Undén i sin avhandling som sin uppgift »att framställa en konstruktion, uppförd på erkända rättsgrundsatser».[1] Dessa rättsgrundsatser är i stort sett de mestadels romersk-rättsliga principer på vilka de kontinentala rättssystemen vilar; Undéns bok kan därför betraktas som ett inlägg i en internationell debatt om

---

teori och tillitsteori), är missvisande, eftersom det för tanken på något vetenskapligt bevisbart förhållande. Här är det i varje fall frågan om en rent praktisk princip, och detta bör också markeras genom ordvalet.

[4] S. 79—80.

[5] Se Jacobi, s. 179—180, särskilt n. 69 med litt. — Jag avser härvid endast tiden före år 1933.

[6] Ifråga om dansk rätt, där ingen fullt klar lagregel finns, se Illum, s. 82.

[7] Det mest kända exemplet är australiensisk rätt. Se Hueck—Nipperdey II, s. 46.

[8] Se Kaskel—Dersch, s. 44, särskilt n. 4 med litt.

[9] Jag förbigår här den s. k. ombudsprincipen, som praktiskt taget blott påträffas i litteraturen. Principen, som innebär att föreningarna endast uppträder som ställföreträdare för medlemmarna, har utförligt kritiserats av Undén, s. 66 f. Kombinationsprincipen är i viss mån en syntes av ombuds- och föreningsprinciperna.

[1] S. 23.

kollektivavtalets rättsliga utformning på grundval av dessa rättssystem.[2]

Vid en sådan bedömning efter allmänna rättsgrundsatser har Undén två huvudinvändningar att göra mot kombinationsprincipen.[3]

Den första invändningen utgår från att enligt avtalsfrihetens princip två parter inte genom avtal kan förplikta tredje man utan dennes medgivande. Om en förening skall kunna binda sina medlemmar genom kollektivavtal, måste den därför handla på grund av fullmakt från dessa. Fullmakten kunde då tänkas vara given i och med medlemmarnas inträde i föreningen. Men en sådan fullmakt — som bl. a. skulle ge föreningen rätt att binda även medlemmar som röstat mot ett kollektivavtal — skulle vara alltför vidsträckt för att kunna godkännas. Vidare skulle antagandet av en dylik fullmakt — vilket i och för sig är godtyckligt — strida mot en grundsats i föreningslagstiftningen, att ett avtal, som en förening sluter med någon utomstående part, inte binder medlemmarna personligen utan blott föreningen som sådan.

Den andra invändningen är följande. Om man ändock skulle anta att medlemmarna genom en fullmakt av nyss angivna beskaffenhet skulle bli bundna av kollektivavtalet, får de enligt vanliga regler inte blott plikter som fullvärdiga parter utan även motsvarande rättigheter. De kan därför uppträda som medparter vid sidan av föreningen och på olika sätt göra sin förfoganderätt över avtalet gällande, t. ex. vid hävning eller ändring av avtalet.

Undén ansluter sig som nyss nämnts till föreningsprincipen.[4] Enligt denna princip jämställs kollektivavtalet med andra avtal, som förening sluter; förpliktelser på grund av kollektivavtalet — vilka endast åligger föreningarna — kan givetvis utkrävas föreningarna emellan som vid vanliga avtal.[5] Men hur skall man enligt föreningsprincipen kunna uppnå att kollektivavtalet respekteras av medlemmarna? Eftersom medlemmarna inte blir förpliktade av kollektivavtalet, kan de inte instämmas till domstol, om de underlåter att följa avtalets bestämmelser. Man kan inte heller, enligt

[2] Jfr Robbins, s. 84.

[3] Invändningarna återfinns på s. 69—80. Jfr även s. 105.

[4] Undén har för övrigt hävdat föreningsprincipen även de lege ferenda. Se Arbetsavtalet, s. 36 f., i TfR 1930, s. 457—458. Jfr dock Praxis, s. 11—12.

[5] En närmare utläggning av föreningsprincipen finns hos Undén, s. 80 f.

Undéns åsikt, göra förening ansvarig för medlems avtalsbrott i annat fall än då förening är delaktig i avtalsbrottet eller har åtagit sig att stå som garant för medlemmarnas uppförande; någon garantiplikt kan inte antas utan uttryckligt åtagande i kollektivavtalet.[6]

Om man skall finna ett korrektiv mot att medlemmar avviker från kollektivavtalet, får detta, förklarar Undén, »enligt rådande rättsgrundsatser sökas i självhjälpen».[7] Självhjälpen har enligt Undén två former. Den första innebär att en felande medlems förening vidtar disciplinära åtgärder mot denne[8]; mot denna — i och för sig naturliga — form kan självfallet anmärkas, att den kan bli alltför omständlig och till slut kanske ineffektiv. Den andra formen av självhjälp består däri, att motparten kan använda de stridsmedel som eljest är förbjudna under kollektivavtalets giltighetstid. Om t. ex. arbetsgivarsidan inte uppfyller sin huvudprestation, att betala avtalsenlig lön, borde, enligt Undéns mening, arbetstagarsidan ha rätt att återhålla sin främsta prestation enligt kollektivavtalet, fredsplikten.[9] Mot denna form av självhjälp synes mig främst kunna anföras, dels att den är av föga värde när arbetstagarparten inte har den ställning gentemot arbetsgivaren att stridsåtgärderna kan tänkas få någon effekt, dels att stridsåtgärderna i andra fall lätt kan få verkningar som inte står i någon rimlig proportion till avtalsbrottet.

Utöver självhjälpen anvisar emellertid Undén en annan utväg som står öppen, när man kan presumera att det personliga avtalet är slutet på kollektivavtalets grund. I detta fall kan en enskild arbetstagare, som blivit underbetald, föra talan mot sin arbetsgivare under åberopande av att det personliga avtalet blivit kränkt. Denna möjlighet föreligger emellertid inte i det ej ovanliga fallet, att arbetstagaren i en eller annan form har samtyckt till sämre lönevillkor än vad kollektivavtalet föreskriver.[1]

2. Av utländsk kollektivavtalsrätt torde väl främst den *tyska* ha studerats av 1928 års lagstiftare. Det kan därför vara av ett

[6] S. 177 f.
[7] S. 177.
[8] S. 177 f.
[9] S. 177, 226—228.
[1] Jfr s. 182—184.

visst intresse att se, vilken ställning tysk rätt vid tiden för KAL:s tillkomst intog till de problem som nu diskuterats. Jag har tidigare nämnt att TVO anses utgå från föreningsprincipen. Vad som tidigare sagts i samband med behandlingen av Undéns uppfattning, gäller därför till stor del även beträffande TVO.[2] I ett avseende[3] innehåller emellertid TVO en regel, som allmänt anses innebära ett avsteg från vanliga civilrättsliga grundsatser[4], nämligen regeln om kollektivavtalets »Unabdingbarkeit», dvs. dess tvingande verkan gentemot det personliga avtalet. Denna tvingande verkan beskrivs i litteraturen så, att kollektivavtalets bestämmelser »automatiskt» tränger in i det personliga avtalet och därvid ersätter sådana överenskommelser mellan de enskilda parterna som strider mot kollektivavtalet.[5] Härigenom anses emellertid inte medlemmarna bli direkt bundna av kollektivavtalet; en sådan bundenhet vill man undvika, enär den skulle innebära att kollektivavtalet hade karaktären av förpliktande tredjemansavtal, en i tysk rätt icke erkänd avtalstyp. En kollektivavtalsstridig överenskommelse mellan två enskilda parter, t. ex. om underbetalning, kan därför endast beivras inför domstol av arbetstagaren, som då har att åberopa att arbetsgivaren brutit mot det personliga avtalet i dess automatiskt normerade form.[6]

Trots den nu nämnda nya regeln är TVO:s system behäftat med vissa brister ifråga om vad man skulle kunna kalla kollektivavtalets rättsliga effektivitet.

[2] I tysk litteratur och praxis har man ansett det möjligt att under vissa förhållanden betrakta kollektivavtalet som ett berättigande tredjemansavtal. När i enlighet med denna konstruktion en arbetstagare är berättigad tredje man, kan arbetsgivaren krävas på kollektivavtalsenlig lön av arbetstagaren eller i varje fall av arbetstagareföreningen för medlemmens räkning. På samma sätt kan en medlem på arbetsgivarsidan bli berättigad till skadestånd av arbetstagareföreningen för brott mot fredsplikten. Se Hueck—Nipperdey II, s. 289 f. med litt. Om Undéns avvisande hållning till denna konstruktion se s. 98 f.

[3] Jag bortser i det följande från den utomordentligt radikala regeln i TVO § 2 om s. k. Allgemeinverbindlichkeiterklärung, dvs. en förklaring från administrativ myndighet att det inom facket dominerande kollektivavtalet skall gälla för hela arbetsområdet, alltså även mellan parter, av vilka ingen är organiserad. Förslag om införande av en dylik regel i svensk rätt utarbetades inom socialstyrelsen år 1934 men föranledde ingen åtgärd. Jfr Sölvén, s. 50. — Texten till TVO återfinns bl. a. hos Molitor, s. 31 f.

[4] Jfr Hueck—Nipperdey II, s. 212, särskilt n. 2 med litt.

[5] Jfr Molitor, s. 76 f. med litt.

[6] Jfr Hueck, s. 115, Hueck—Nipperdey II, s. 158, Kaskel—Dersch, s. 99—100.

En brist kan sägas bestå däri, att systemet lätt medför en klyfta mellan teori och praktik. En sak är det rent formella — och i tysk litteratur så starkt betonade[7] — faktum, att lagen förklarar avvikande personliga överenskommelser vara ogiltiga. En helt annan sak är, om en sådan förklaring får någon verkan i praktiken; härför fordras dock framför allt, att någon som både är behörig och intresserad kan föra talan om ogiltighet inför domstol. Den enskilde arbetstagaren, som med sitt eget samtycke har blivit underbetald, är visserligen behörig, men man kan fråga sig om han är intresserad av att föra talan. Att arbetstagaren en gång har samtyckt till underbetalningen beror väl i regel på hans intresse av att bli anställd eller att få behålla sin anställning. Ett dylikt intresse kan även i fortsättningen vara starkt nog för att avhålla honom från att gå till domstol och leder därför till att ogiltigheten ofta inte får några praktiska verkningar; den verkligt intresserade, arbetstagarens förening, är ju inte behörig att föra talan.

En annan brist sammanhänger med den förut nämnda skillnad som man i tysk rätt regelmässigt gör mellan kollektivavtalets normativa och obligatoriska del, mellan bestämmelser, som är avsedda att reglera förhållandet mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare, och övriga bestämmelser.[8] Endast bestämmelser tillhörande den normativa delen har tvingande verkan; till dessa räknas i regel inte fredspliktsbestämmelserna och ej heller återgångsbestämmelser, organisationsklausuler och liknande föreskrifter. Brott mot dylika avtalsbestämmelser kan alltså inte beivras på rättslig väg mot en medlem — i varje fall inte utan tillhjälp av svårfattliga och tvivelaktiga konstruktioner.[9]

En tredje brist är att en medlem — enligt härskande uppfattning i den tyska litteraturen — kan undandra sig kollektivavtalets tvingande verkan genom att utträda ur sin förening. Efter utträdet måste han visserligen säga upp de personliga avtalen — som ju anses vara slutna på kollektivavtalets grund — och avvakta att dessa utlöper, men därefter är han oförhindrad att sluta nya avtal på andra villkor.[1] Att medlemmarna utträder — särskilt om det sker

[7] Jfr särskilt Sinzheimer, s. 262—264, samt även Hueck—Nipperdey II, s. 118—121 med litt.

[8] Se sid. 20.

[9] Jfr Sinzheimer, s. 275—277, Hueck—Nipperdey II, s. 80 f.

[1] Kaskel—Dersch, s. 67—68 med litt.

i stor omfattning — kan givetvis utgöra en stark påfrestning på kollektivavtalets stabilitet.

Jag skall till slut beröra två förslag till revision av TVO, varigenom man försökte råda bot på de nu nämnda bristerna; en revision av TVO blev redan tidigt aktuell, ehuru den inte blev genomförd innan den tyska kollektivavtalsrätten år 1933 slog in på nya vägar. Av dessa två förslag har åtminstone det ena, det officiösa s. k. Tyska förslaget av år 1921[2], studerats av de svenska lagstiftarna[3].

Tyska förslaget avvisar kombinationsprincipen under motivering, att den måste leda till den opraktiska konsekvensen att medlemmarna får förfoganderätt över avtalet. Föreningsprincipen anses vara den enda möjliga, men förslaget anser samtidigt hänsynen till kollektivavtalets effektivitet fordra att man i lagstiftningen går utanför civilrättens råmärken. Detta sista sker genom att man säger sig ge kollektivavtalets normativa del karaktären av objektiv rätt, av lagstiftning. Såsom främsta praktiska resultat av detta betraktelsesätt framstår stadganden om att kollektivavtalets tvingande verkan även gäller ifråga om personliga avtal som medlem sluter efter utträde ur sin förening[4], samt om att medlem, som avsiktligt bryter mot någon icke normativ kollektivavtalsbestämmelse, kan bli ådömd en straffbot.

Ett motförslag, framlagt år 1924 av den kände arbetsrättsförfattaren *Nipperdey*[5], bygger på en annan konstruktion. Han utgår från tanken att en medlem i och med inträdet i en förening kan antas samtycka till att bli bunden av föreningens kollektivavtal, om han inte uttryckligen förklarar motsatsen. I detta samtycke inlägger så Nipperdey alla legitima krav i detta sammanhang, såsom tale- och skadeståndsrätt för förening gentemot medlem på motsidan och bundenhet för utträdande medlem. För att en sådan kon-

[2] Förslaget är offentliggjort i Reichsarbeitsblatt 1921, Amtlicher Teil, s. 491 f., varifrån de följande uppgifterna om förslaget är hämtade.

[3] Jfr Prop. 1928, s. 26.

[4] Förslagets motiv betraktar för övrigt varje tvingande verkan av kollektivavtalet som ett utslag av objektiv rätt.

[5] Förslaget har framlagts i hans år 1924 utgivna arbete: Beiträge zum Tarifrecht (jfr Hueck—Nipperdey II, s. 37). Detta arbete har dock inte varit tillgängligt för mig. Uppgifter om förslaget har i stället hämtats från Hueck—Nipperdey II, Jacobi, särskilt s. 181 n. 71, s. 206 n. 73, Seminarvorträge II, s. 117—118, Sinzheimer, s. 277.

struktion skall vara möjlig inför Nipperdey en ny allmän avtalstyp, »Vertrag zu Lasten zustimmender Dritter», som visserligen var okänd för den dittillsvarande rätten men som ändå kunde på ett naturligt sätt inpassas i det traditionella rättssystemet; att denna avtalstyp inte utbildats tidigare, påstås bero på att man dittills inte haft något behov av den.[6] Avtalsfriheten kränks inte, menar Nipperdey, emedan de förpliktelser för tredje man, som uppkommer vid slutande av kollektivavtal, återgår på tredje mans samtycke vid inträdet. — Även Nipperdey avvisar av samma skäl som Tyska förslaget kombinationsprincipen och anser sig bygga på föreningsprincipen.[7]

3. Hur ter sig då KAL:s reglering mot bakgrunden av de lösningar som nu beskrivits?[8]

KAL bygger som sagt på kombinationsprincipen, men inte på den utformning av principen mot vilken man allmänt vänder sig i litteraturen, dvs. den som man kommer fram till genom en tillämpning av allmänna rättsgrundsatser. Det skulle kunna sägas att lagstiftarna sökt i KAL sammanföra kombinationsprincipens och föreningsprincipens fördelar och samtidigt utesluta deras nackdelar.

Grundläggande för KAL:s system är att bundenheten för en förening, som är kontrahent, och för en medlem är av så olika beskaffenhet. Förenings ställning i kollektivavtalet är mycket starkare än medlems och kan i stort jämföras med den som en part i ett vanligt civilrättsligt avtal intar. Medlems ställning kan korteligen karakteriseras så att han har ganska långtgående förpliktelser men icke alls rättigheter i motsvarande grad.

De avtalsslutande föreningarna beslutar ensamma i frågor rörande kollektivavtalet som *sådant*, t. ex. om uppsägning eller hävning enligt § 7. Föreningarna fördelar vidare vid avtalsslutandet plik-

[6] Seminarvorträge II, s. 118.

[7] En annan känd arbetsrättsförfattare, Jacobi, framför den besynnerliga åsikten, att inte ens lagstiftaren skulle kunna lagfästa kombinationsprincipen, enär han då skulle utgå från en »oriktig teoretisk uppfattning» (s. 180). Jacobi bildar i i stället i sin tur, för att tillgodose kollektivavtalets behov, en ny grupp avtal: »Kollektive Schuldverträge», där till skillnad från andra civilrättsliga avtal kollektivviljan och inte individualviljan skall vara utslagsgivande (s. 272 f.).

[8] En redogörelse, liknande den som nu följer, finns hos Undén: Praxis, s. 11—13.

ter och rättigheter mellan avtalets olika parter. Denna fördelning kan ske på många olika sätt, som jag här inte skall gå närmare in på. Medlem får då i ett normalt kollektivavtal vissa enskilda plikter och rättigheter, t. ex. plikten att betala lön eller att fullgöra en arbetsprestation och rättigheten att erhålla en arbetsprestation eller lön, och har beträffande dessa en viss begränsad talerätt. Han äger dock inte förfoga över dem genom avtal med t. ex. medlem på motsidan, i den mån ett sådant förfogande skulle komma i strid med tvingande bestämmelser i kollektivavtalet. KAL har alltså upptagit en regel, motsvarande TVO:s, om kollektivavtalets tvingande verkan. Medlem kan inte heller genom att utträda ur sin förening utan vidare undandra sig kollektivavtalsbundenheten.

Medan medlems mycket begränsade förfoganderätt endast hänför sig till hans enskilda plikter och rättigheter, deltar de avtalsslutande föreningarna på visst sätt i samtliga plikter och rättigheter enligt kollektivavtalet. Föreningarna har medbestämmanderätt beträffande varje ändring av medlemmars plikter och rättigheter och har en mycket vidsträckt legal fullmakt att föra medlems talan i rättegång. Dessutom har förening en självständig rätt att beivra avtalsbrott som begåtts mot medlem av föreningen och att därvid bli tillerkänd skadestånd enligt särskilda regler.

Fredsplikten åligger samtliga avtalsbundna parter å ena sidan gentemot samtliga avtalsbundna parter på andra sidan. Avtalsbunden förening har dessutom ett ganska långtgående ansvar för olovlig stridsåtgärd, som dess medlemmar vidtar. En säregen bestämmelse är att även förening, som inte själv är avtalsbunden men som är överordnad i förhållande till avtalsbunden part, åläggs fredsplikt enligt kollektivavtalet och dessutom ett visst, ehuru ganska begränsat ansvar för olovlig stridsåtgärd från sina medlemmars sida. Man har här utgått från det faktiska förhållandet, att överordnade föreningar ofta har det avgörande ordet ifråga om stridsåtgärder, särskilt på grund av att dessa åtgärder många gånger inte kan bedrivas utan den överordnade föreningens finansiella stöd.

4. Av den nu gjorda översikten över KAL:s regler torde framgå i vilken hög grad KAL:s system skiljer sig från de system som möter exempelvis i Undéns avhandling och TVO. Vid tolkning av KAL är en hänvisning till Undéns bok och tysk litteratur därför ofta av

begränsat praktiskt intresse.[8a] Men skillnaden mellan t. ex. tysk och svensk kollektivavtalsrätt hänför sig inte bara till rättsreglernas utformning utan också till metoden att behandla kollektivavtalsområdets lagstiftningsproblem.

Den »tyska» metoden — som ju belyses särskilt av de refererade lagförslagen — innebär ett större hänsynstagande till det rådande rättssystemet än den »svenska». Endast delvis förklaras detta av att tysk rätt har en större mängd rättsregler, ett mera genomarbetat rättssystem att anknyta till än svensk rätt[9], varigenom en principiell avvikelse i en speciell lag kan åstadkomma en förhållandevis större förvirring i det tyska än i det svenska rättssystemet. När en spänning uppkommer mellan rättssystemets enhetlighet och det praktiska livets krav — såsom på kollektivavtalsområdet — blir resultatet av tysk lagstiftningsverksamhet ofta, antingen att kollektivavtalets ändamål inte i full utsträckning kan tillgodoses, eller också att kollektivavtalsrätten genom användningen av allehanda fiktioner och konstruktioner blir ytterligt svårfattlig, i varje fall för den icke rättsbildade allmänheten.[1]

Den lagstiftningsmetod som kom till användning vid KAL:s tillkomst kan sägas vara uttryckt på ett träffande sätt redan av Åkerman—Olin i 1907 års promemoria. Författarna konstaterar först »att de vanliga rättskategorierna inte räcker till för att nöjaktigt lösa alla här (dvs. vid kollektivavtal) förekommande rättsliga spörsmål». De menar att det under sådana förhållanden är mest välbetänkt »att lämna teorierna åt sitt värde» och i stället söka genom lagsitftning ge stöd åt de former, i vilka kollektivavtalet i praktiken ingås; härigenom vinnes i varje fall största möjliga praktiska resultat.[2]

[8a] Av liknande orsaker är även utländsk rätt i övrigt — utom nordisk — av mindre praktiskt intresse för svensk rätt. Jfr beträffande förhållandet mellan svensk och amerikansk kollektivavtalsrätt: Robbins, s. 10 f., Schmidt—Heineman i The University of Chicago Law Review 1947, s. 184 f. och mellan svensk och engelsk: Adlercreutz i The Modern Law Review 1947, s. 138 f.

[9] Detta är särskilt fallet ifråga om föreningarnas inre rättsförhållanden. Jfr Prop. 1928, s. 69.

[1] Jfr Vinding Kruse i NJM 1919, Bil. III, s. 11 f. — Det kan också observeras hurusom Nipperdey — för att lösa vissa praktiska problem på kollektivavtalsområdet — inför en helt ny typ av civilrättsliga avtal, som tydligen skall vara att tillämpa även utanför kollektivavtalsrätten. Detta är nog att göra mer våld än nöden kräver. Jfr även Jacobis sid. 60 not 7 omnämnda nya avtalstyp.

[2] S. 106.

Det finns i och för sig ingenting att anmärka på att man strävar efter att frigöra det så omedelbart praktiska kollektivavtalsområdet från en tyngande »teoretisk» överbyggnad. Särskilt när man skall lösa olika i lagen inte förutsedda fall, kommer man dock ofta inte ifrån att ta ställning till juridiska princip- och konstruktionsfrågor av mindre påtagligt praktisk art; sålunda är det nödvändigt att göra frågan om förhållandet mellan medlems bundenhet och avtalsfriheten till föremål för en särskild principiell undersökning i det följande. Har man »lämnat teorierna åt sitt värde» ligger det nära till hands att man — medvetet eller omedvetet — faller tillbaka på sådana konstruktioner och motiveringar som har framställts i tysk doktrin och som därför mindre väl passar samman med KAL:s system. En icke oväsentlig uppgift synes mig vara att rensa bort sådana mindre väl passande konstruktioner och motiveringar. Ett belysande exempel är här en konstruktion av förhållandet mellan kollektivavtal och personligt avtal som jag kallar »den dubbla konstruktionen»; behandlingen av denna konstruktion skall på grund av frågans betydelse för den fortsatta framställningen tas upp som första punkt i det följande.

Den nyss givna översikten över KAL:s system omfattade blott några huvudregler, som ifråga om sin väsentliga innebörd inte kan vara föremål för någon tvekan. I fortsättningen av detta kapitel skall jag söka att genom en närmare behandling av vissa viktigare speciella frågor ge en fullständigare bild av KAL:s system. Beträffande fredsplikts- och skadeståndsfrågorna hänvisar jag till kap. 3 och 4.

2. Den dubbla konstruktionen.

Enligt den form av föreningsprincipen som möter exempelvis i Undéns avhandling betraktas kollektivavtalet och det personliga avtalet som rättsligt sett två helt skilda avtal; kollektivavtalet reglerar förhållandet mellan föreningarna och det personliga avtalet hela arbetsförhållandet mellan de enskilda arbetsgivarna och arbetstagarna. I princip kvarstår de tyska författarna vid denna uppfattning av förhållandet mellan avtalen även sedan avtalen genom TVO:s regel om kollektivavtalets tvingande verkan knutits närmare till varandra. Kollektivavtalets bestämmelser anses visserligen »automatiskt» tränga in i det personliga avtalet, men härigenom

antas inte de enskilda arbetsgivarna och arbetstagarna få mer än en indirekt kontakt med kollektivavtalet; alla plikter och rättigheter tänks fortfarande formellt sett vara grundade på det personliga avtalet. Denna uppfattning av förhållandet mellan avtalen ger upphov till en parallellism som jag kallar *den dubbla konstruktionen*. Kollektivavtalets tvingande bestämmelser återfinns ju både i kollektivavtalet och det personliga avtalet. I vad gäller området för dessa bestämmelser löper de båda avtalen alltså parallellt med exakt samma innehåll. Givetvis upptar det personliga avtalet därjämte även innehåll som inte är gemensamt, t. ex. bestämningen av arbetstagarens person.

Skälet till att denna konstlade konstruktion har använts i tysk rätt är synbarligen, att man av vissa föregivet »teoretiska» skäl har velat undvika att göra medlem formellt bunden av kollektivavtalet.[3] För att talan skall kunna föras mot medlem som handlat i strid med kollektivavtalets normer, blir det då nödvändigt att ha en konstruktion, enligt vilken det personliga avtalet även efter kollektivavtalets tillkomst bibehålles i hela sin vidd.

Nu har emellertid KAL ålagt medlemmarna direkt bundenhet av kollektivavtalet, och härigenom kan grunden för den dubbla konstruktionen synas vara undanryckt. Det naturliga betraktelsesättet i svensk kollektivavtalsrätt förefaller därför vara, att den enskilda parten ifråga om vissa delar av arbetsförhållandet blir bunden enbart av kollektivavtalet, i andra enbart av det personliga avtalet.[4] Den del av det personliga avtalet som antas löpa parallellt med kollektivavtalet blir således överflödig.

Ett sådant betraktelsesätt har emellertid i regel inte blivit accepterat som korrekt av dem som utgår från kombinationsprincipen. Man tycks hålla fast vid den dubbla konstruktionen i motiven till KAL och ADL[5], i mer eller mindre klar form i AD:s domar[6] samt även ibland i svensk och framför allt i övrig nordisk litteratur[7].

---

[3] Se sid. 57.

[4] Härigenom uteslutes givetvis inte att kollektivavtalet upptar dispositiva regler, t. ex. rörande minimilön, som kan ge upphov till dubbel bundenhet av annan art. Jfr sid. 76.

[5] Se Prop. 1928, s. 62, 81, 174.

[6] Jfr ADD 37: 38: »... föreskrift avsedd att automatiskt ingå bland anställningsvillkoren för de enskilda arbetarna».

[7] Jfr Undén i TfR 1930, s. 458 (se dock Praxis, s. 8—9), Elmquist, s. 16 f.,

Konstruktionen är vidare använd i vissa efter år 1928 tillkomna lagstadganden med nära anknytning till ADL.[8] Däremot har författarna till KAL och ADL avsiktligt undvikit att låta konstruktionen komma till klart uttryck i KAL:s eller ADL:s text. Motiveringen härför är intressant. Konstruktionen uppges nämligen vara för teoretisk och därigenom svårtillgänglig för »en bredare allmänhet». De närmast berörda påstås uppfatta kollektivavtalet som direkt reglerande det enskilda arbetsförhållandet och det personliga avtalet som blott ett avtal om att den enskilde arbetstagaren får anställning.[9] Här framkommer tydligen vad jag nyss betecknade som det naturliga betraktelsesättet. Hur främmande den enligt härskande juridisk uppfattning riktiga dubbla konstruktionen är för »den bredare allmänheten» visar ett par mål.[1] Arbetsgivaren hade i dessa fall låtit sina anställda underteckna personliga avtal, som utarbetats i enlighet med den »riktiga» konstruktionen och således upptog även bestämmelser som härflöt ur kollektivavtalet. Arbetstagarsidan yrkade att dylika personliga avtal skulle anses oförenliga med kollektivavtalet, yrkanden som givetvis avslogs. Dock väcker konstruktionen naturligt nog ingen större anstöt om den — såsom vanligen är fallet — inte framträder öppet, dvs. om man blott fingerar att det slutits personliga avtal av samma innehåll som kollektivavtalet.

Man är tydligen i motiven klar på att den populära uppfattningen utgår från vad som faktiskt sker i verkligheten, men man tycks anse att den dubbla konstruktionen trots detta fyller en viss reell funktion. Kanske har man därvid tagit intryck av den uppfattning, som ständigt möter i litteraturen, att kollektivavtalet inte stiftar något enskilt arbetsförhållande och därför inte heller någon plikt för de enskilda arbetsgivarna och arbetstagarna att ge eller ta arbete.[2] Att anställandet av enskilda arbetstagare och därmed tillämpningen av kollektivavtalet på dessa regleras genom personligt avtal, utesluter dock på intet sätt att kollektivavtalet i andra av-

Berg, s. 168—169, samt i TfR 1940, s. 342 f., Illum, s. 77—78. Jfr även Schmidt, s. 55.

[8] Semesterlagen § 26, Lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön, m. m. § 1.

[9] Se Prop. 1928, s. 62, 174.

[1] ADD 32: 66, 125.

[2] Jfr Lotmar I, s. 768—769 samt t. ex. Undén, s. 17—19, s. 91 f., Elmquist, s. 16.

scenden kan direkt reglera det enskilda arbetsförhållandet. Man kan göra en jämförelse med förhållandet vid en avtalsrättslig lag som innehåller tvingande bestämmelser, såsom semesterlagen. Ingen torde väl förneka att, sedan ett anställningsavtal slutits mellan två parter, avtalsförhållandet i tillämpliga delar regleras direkt och exklusivt av semesterlagens tvingande bestämmelser. Situationen är i princip densamma ifråga om kollektivavtalets förhållande till ett anställningsavtal.[3]

Som försvar för den dubbla konstruktionen har jag hört muntligen framföras, att denna är nödvändig för att förklara den s. k. efterverkan av kollektivavtalet, en företeelse som i tysk rätt har blivit föremål för livlig diskussion[4] men som i svensk rätt har rönt ringa uppmärksamhet[5]. De som antar en efterverkan tänker sig saken så, att kollektivavtalet under sin giltighetstid fyller det personliga avtalet med sitt normativa innehåll. Om sedan kollektivavtalet utlöper utan att ersättas av något nytt, behåller det personliga avtalet sitt förutvarande innehåll, så länge det inte bringas att upphöra genom uppsägning eller påverkas av ett nytt kollektivavtal. Denna konstruktion fordrar, att det även under kollektivavtalets giltighetstid antas föreligga ett personligt avtal som täcker hela området för det enskilda arbetsförhållandet och som kan uppta de normer som härflyter från kollektivavtalet. Men det praktiska resultat, som man har velat möjliggöra genom en sådan konstruktion med tydligt metafysisk anstrykning, kan man nå på ett mycket enklare och naturligare sätt. När ett kollektivavtal upphör men arbetet trots detta fortgår, måste det enskilda arbetsförhållandet uppenbarligen vara underkastat några regler. Har ingen uttrycklig överenskommelse träffats om sådana regler, ligger det närmast till hands att anta, att parterna har förutsatt att arbetet skall fortsätta på oförändrade villkor, till dess någon annan överenskommelse träffats i kollektivavtalets eller det personliga avtalets form.

Det torde i princip vara möjligt att komma till samma resultat

---

[3] En annan situation föreligger givetvis om en oorganiserad arbetsgivare sluter avtal med en fackförening och avtalet hänvisar till det riksavtal i branschen, av vilket fackföreningen är bunden. Jfr Lindhagen i SvJT 1942, s. 455 samt sid. 94.

[4] Jfr Hueck—Nipperdey II, s. 203—212 med litt.

[5] Frågan har tangerats i ADD 35: 125, 35: 94, särskilt res., 46: 54, 47: 76. En grundlig diskussion av problemet på den tyska doktrinens grund har gjorts av finländaren Halme i FJFT 1932, s. 371 f.

vare sig man använder den dubbla konstruktionen eller inte. Någon håller kanske före att konstruktionen fördenskull är harmlös och att man lika gärna kan behålla den, inte minst för att undvika att komma i strid med de uttryckssätt som bl. a. har använts i några lagar. Denna synpunkt kan lämpligen belysas med ett par exempel från det område, där den dubbla konstruktionen kanske främst kommer till synes i lagtext och motiv, nämligen det processuella.

En arbetstagare yrkar att av sin arbetsgivare utfå tre olika lönefordringar (A, B, C). Fordringarna A och B grundar sig ytterst på en och samma lönetariff i kollektivavtal. Fordringen C avser lön för arbete som inte är reglerat i kollektivavtal; mål om C gäller ostridigt endast personligt avtal och är därför utan vidare att hänföra till allmän domstol. I mål om A invänder arbetsgivaren, att fordringen är preskriberad enligt en bestämmelse i kollektivavtalet, i mål om B, att fordringen är betald. Oavsett dessa olika invändningar måste uppenbarligen såväl kollektivavtalet som det personliga avtalet åberopas både i mål A och B: kollektivavtalet, därför att det anger grunden för beräkning av lönefordringen, det personliga avtalet — genom vilket arbetsgivaren anställt arbetstagaren — därför att det är grunden för arbetsgivarens förpliktelse att tillämpa kollektivavtalets lönebestämmelser på just ifrågavarande arbetstagare. Nu innebär reglerna i ADL § 11 att endast mål A räknas till »mål rörande kollektivavtal» och går till AD[6]; arbetstagarens förening eller ibland arbetstagaren själv för härvid talan i egenskap av part i kollektivavtalet. Mål B skall upptas av allmän domstol; i detta fall kan endast arbetstagaren föra talan och då — enligt vad man i motiven torde ha tänkt sig — i egenskap av part i det personliga avtalet med arbetsgivaren.[7] När kollektivavtalet åberopas som grund för fordringen i mål B måste detta tydligen enligt motivens uppfattning ske under förmedling av det personliga avtalet i dess »parallella» del, dvs. med tillhjälp av den dubbla konstruktionen.

[6] ADL § 11 lyder: »Till mål rörande kollektivavtal hänföras mål, däri tvisten är:

1. om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd;

2. huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad i lagen om kollektivavtal stadgas; eller

3. om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot kollektivavtal eller nämnda lag.

Tvist ... kollektivavtal.»

[7] Jfr Prop. 1928, s. 166 f.

Som nyss visats kan skillnaden i processuellt hänseende mellan mål A och B inte återgå därpå, att mål A — men inte mål B — rör kollektivavtalet eller att mål B — men inte mål A — rör det personliga avtalet.[8] Däremot föreligger en dylik skillnad mellan å ena sidan mål A och B, som båda till viss del rör kollektivavtal, och å andra sidan mål C, som endast rör det personliga avtalet. Orsaken till den olika processuella behandlingen av mål A och B är i själva verket, att mål A såsom avseende tvist om en i kollektivavtal uttryckt bestämmelse är av mera utpräglat kollektivt intresse, medan mål B icke är av något nämnvärt kollektivt intresse[9]; av praktiska skäl, för att AD inte i alltför hög grad skall betungas av arbete, har det i ADL § 11 bestämts att endast mål av typ A skall hänföras till AD[1]. De nu beskrivna rättsliga förhållandena undergår visserligen inte någon saklig förändring, om man använder konstruktionen eller inte. Men när den dubbla konstruktionen används, sammankopplas distinktionen mellan kollektivavtal och personligt avtal och distinktionen mellan mål av större och mål av mindre kollektivt intresse på ett sätt som är ägnat att öka oklarheten kring de i och för sig ganska oklara processuella reglerna.[2] Dessutom märks att man genom

---

[8] Termen *mål rörande kollektivavtal* i ADL § 1 och 11 är således något missvisande. Jfr även nedan not 2.

[9] Även till dylika mål är dock ett visst kollektivt intresse anknutet. Man kan bl. a. peka på att arbetstagareföreningen kan erhålla skadestånd för egen del i stället för ett belopp, som den enskilde arbetstagaren avstått från genom att nedlägga sin talan inför allmän domstol eller nedsätta sin fordran. Jfr sid. 154. Något dylikt kan inte förekomma i samband med mål av typ C. — Termen kollektivt intresse innebär här »organisationsmässigt» intresse. Jfr sid. 111 not 1.

[1] Se Prop. 1928, s. 175.

[2] I några fall har arbetsgivare kvittningsvis gjort gällande skadeståndsanspråk på grund av arbetstagares vårdslöshet i arbetet. Kvittningsyrkande har upptagits av AD, när kollektivavtalet innehållit en bestämmelse om att arbetstagaren var skyldig att handskas varsamt med arbetsgivarens material och det gods han fick om händer (ADD 38: 62. Se även 42: 96, 43: 107, 46: 49. 47: 34 synes vara ett specialfall, som jag lämnar åsido). Kvittningsyrkande har däremot avvisats, när avtalet icke innehållit en dylik klausul (se 36: 105. Se även 39: 140 med res.). Vad är orsaken till att kvittningen inte godkänts av AD i sistnämnda fall: att yrkandet hänförde sig till ett med kollektivavtalet sammanhängande förhållande, som på grund av sitt ringa kollektiva intresse inte skall bedömas av AD, *eller* att yrkandet enbart rörde det personliga avtalet, vilket då innebär att arbetstagarens skyldighet att vårda sig om arbetsgivarens material och redskap inte utan särskild bestämmelse ingår i ett kollektivavtals innehåll? Svaret på denna fråga är av ett icke oväsentligt intresse. Är orsaken till att kvitt-

en enkel operation kan komma ifrån de formella uttryck för den dubbla konstruktionen som t. ex. återfinns i semesterlagen § 26. När det här stadgas att mål beträffande arbetstagare, »vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal», skall anhängiggöras vid AD, kan man med fördel — och utan att någon saklig förändring uppstår — utbyta ordet arbetsavtal mot ordet arbetsförhållande eller anställningsförhållande.[3]

Om man slopar den dubbla konstruktionen vinner man alltså att rättsreglerna blir lättillgängligare för den icke rättsbildade allmänheten; den rättsliga beskrivningen ansluter sig närmare till vad som faktiskt kan iakttas i det praktiska livet. Det synes mig vara naturligt att man i detta fall främst skall beakta rättsreglernas sociala funktion, även om man därvid kommer i strid med vissa traditionella uttryckssätt[4] — som emellertid utan större svårigheter kan utbytas mot andra. Den dubbla konstruktionen torde för övrigt kunna bereda även juristen vissa svårigheter att på ett snabbt och säkert sätt nå fram till lämpliga praktiska resultat vid en tolkning av rättsreglerna. Härpå skall jag i det följande ge några belägg.[5]

---

ningsanspråket inte upptagits den senare av de två nämnda, synes följande konsekvens inträda. En välavlönad kollektivavtalsbunden tjänsteman skadar vårdslöst en dyrbar maskin, tillhörig arbetsgivaren. Innehåller kollektivavtalet ingen klausul om tjänstemannens skyldighet att handskas varsamt med materialen, kan han få betala t. ex. ett par tusen kronor i skadestånd. Innehåller kollektivavtalet däremot en sådan klausul, bör han enligt stadgandet i KAL § 8 endast kunna bli skadeståndsskyldig upp till ett belopp av 200 kr. Jfr sid. 144. Jfr även Schmidts resonemang, s. 101—102, om arbetsgivares rätt att fritt avskeda sina arbetstagare, vilket berör en liknande frågeställning.

I detta sammanhang bör vidare nämnas att det torde finnas mål som skall instämmas till allmän domstol, trots att de endast rör kollektivavtal och alltså inte har något som helst samband med ett personligt avtal. Ett exempel på ett dylikt mål är, då en arbetstagareförening yrkar att en arbetsgivare skall betala en ostridig kollektivavtalsfordran i form av tillskott till en pensionskassa. Enär det härvid inte föreligger någon *tvist* om kollektivavtal (jfr ADL § 11), synes AD inte vara behörig att uppta målet. Även av denna orsak är alltså termen mål rörande kollektivavtal i ADL § 1 och 11 missvisande. Jfr ovan sid. 68 not 8.

[3] Hur en dylik terminologi ofta används av AD kan studeras t. ex. i ADD 39: 107, 40: 73.

[4] Detta är för övrigt ett resonemang som kan tillämpas på många andra juridiska konstruktioner.

[5] Jfr särskilt sid. 75 (vid beskrivning av kollektivavtalets tvingande verkan), sid. 135 (vid behandling av frågan rörande stridsåtgärders förhållande till det personliga avtalet och dess uppsägningsbestämmelser). Slopar man den dubbla

Min slutsats blir alltså att den dubbla konstruktionen icke bör användas i svensk rätt och att man i stället bör uppfatta det principiella förhållandet mellan kollektivavtal och personligt avtal så, att det enskilda arbetsförhållandet regleras antingen direkt av kollektivavtalet eller också av det personliga avtalet. Att den dubbla konstruktionen överhuvud taget kommit till användning i svensk rätt, synes bero på att man vid KAL:s tillkomst inte helt drog konsekvenserna av den förenkling som kombinationsprincipen innebar.

3. Medlems bundenhet och avtalsfriheten.

Den tidigare diskussionen ger vid handen, att en sådan reglering av medlems ställning i kollektivavtalet, som KAL ger, innebär en större inskränkning i medlemmens avtalsfrihet än vad som allmänt anses kunna ske vid en tillämpning av allmänna civilrättsliga grundsatser. Men hur långt kan enligt KAL en medlems avtalsfrihet inskränkas? Någon nämnvärd diskussion härom fördes inte vid KAL:s tillkomst; teorierna lämnades i stort sett »åt sitt värde». Frågan har dock en icke ringa principiell och praktisk betydelse. Den behandlas lämpligen under en jämförelse mellan å ena sidan de principer som i motsvarande avseende tillämpas inom den allmänna civilrätten, och å andra sidan de principer som man kan få fram genom en sammanställning av olika stadganden i KAL. Det är visserligen på grund av kollektivavtalets speciella natur vanskligt att göra analogier mellan kollektivavtalsförhållanden och vanliga

konstruktionen, bortfaller behovet av att bestämma kollektivavtalet med tillhjälp av praktiskt sett svårhanterliga konstruktioner sådana som Undéns, enligt vilken kollektivavtalet innebär, att arbetsgivaren gentemot fackföreningen åtar sig vissa förpliktelser, »vilka äro, icke de positiva att fullgöra prestationer som arbetsavtalen ålägga, utan de negativa att icke ingå normstridiga arbetsavtal». (Undén, s. 103. Jfr även s. 96 samt i TfR, s. 458—459.) Att en konstruktion som denna uppställts, sammanhänger emellertid i viss mån med problemet, om kollektivavtalet är rättsligt bindande, ett problem, som vid tiden för Undéns avhandling var väsentligt (jfr bl. a. Undén, s. 23), men som i varje fall efter KAL:s tillkomst helt saknar intresse. — Det kan i detta sammanhang också påpekas, att TVO och varje annan lag eller annat lagförslag, som upptar regeln om kollektivavtalets tvingande verkan, i själva verket har accepterat kombinationsprincipen, om man med denna menar en princip, enligt vilken både förening och medlem blir bunden av bestämmelser i kollektivavtal. Att medlem, såsom enligt TVO, endast blir bunden genom förmedling av det personliga avtalet är uppenbarligen blott ett tekniskt knep utan betydelse för principfrågan.

civilrättsliga förhållanden; man kan lätt förirra sig i abstrakta tankekedjor och förlora de reella problemen ur sikte. Det följande avser emellertid blott att vara en jämförelse i stort. Det måste ändå trots alla olikheter vara liknande allmänna överväganden som ytterst är avgörande, vare sig man har med kollektivavtal eller med andra civilrättsliga avtal att göra.

För att få en utgångspunkt för jämförelsen kan man lämpligen ta upp den förut omnämnda[6] tanken att medlemmen i och med inträdet i föreningen samtycker till att bli förpliktad av kollektivavtalet; en liknande tanke återfinns för övrigt i motiven till KAL[7]. Man kan säga att KAL ger intresseföreningarna en legal fullmakt att förplikta sina medlemmar — men icke några utomstående[8] — genom kollektivavtal. Huruvida en enskild arbetsgivare eller arbetstagare överhuvud taget skall bli berörd av en dylik fullmakt avgörs dock av honom själv, eftersom han från rättslig synpunkt har frihet att välja mellan att inträda i och att stå utanför föreningen.

En vanlig civilrättslig fullmakt får, såsom förut antytts[8a], inte inskränka fullmaktsgivarens avtalsfrihet efter fullmaktens tillkomst i hur hög grad som helst. Varje fullmakt man utger innebär visserligen strängt taget att man i någon mån inskränker sin avtalsfrihet, men denna inskränkning spelar ingen större roll i ett normalt fullmaktsförhållande, eftersom fullmaktsgivaren då behåller två viktiga befogenheter i sin hand: den första att när som helst kunna återkalla fullmakten, den andra att vid sidan av fullmäktigen kunna sluta avtal om de förhållanden fullmakten avser. I dessa befogenheter ligger också att fullmaktsgivaren när som helst kan inträda i ett av fullmäktigen grundlagt avtalsförhållande och förfoga över avtalet som fullvärdig part.

I vad mån fullmaktsgivaren enligt svensk rätt kan genom avtal avstå från dessa befogenheter är en ganska oklar fråga.[9] Ibland hävdas att han inte ens kan avstå från den första befogenheten under bevarande av den andra; fullmakten skulle således inte kunna

---

[6] Sid. 55, 59.

[7] Prop. 1928, s. 69. Jfr även Hasselrot: Kollektivavtal, s. 5.

[8] Jfr dock sid. 73.

[8a] Jfr sid. 55.

[9] Se för det närmast följande Björling i Festskrift för Grotenfelt, s. 5 f. med litt. Jfr även Ussing, s. 289 med n. 12, s. 309 f.

göras oåterkallelig under viss tid. Ibland möter man dock uppfattningen att även en sådan fullmakt kan vara giltig, där fullmaktsgivaren avsäger sig båda befogenheterna; fullmakten görs alltså oåterkallelig och fullmäktigen får ensamrätt att sluta avtal för fullmaktsgivarens räkning om de förhållanden fullmakten avser. En sådan fullmakt anses dock under inga förhållanden kunna göras alltför omfattande; man tänker sig närmast att den skall röra en enstaka angelägenhet. Som motivering för att dylika fullmakter ibland bör godkännas anförs, att de kan uppbäras av ett från samhällssynpunkt beaktansvärt intresse.

Hur ter sig med hänsyn till dessa allmänna fullmaktsrättsliga principer den fullmakt som intresseförening kan sägas inneha för medlems räkning? Fullmakten är ovedersägligen oåterkallelig under viss tid i de fall, då medlems utträde på grund av föreningens stadgar inte blir verksamt förrän viss tid, exempelvis sex månader, efter uppsägning av medlemskapet. Men hur är situationen om medlemmen kan utträda praktiskt taget utan varsel? Fullmakten kan då återkallas med omedelbar verkan såtillvida, att föreningen inte efter utträdet kan sluta något nytt kollektivavtal som binder medlemmen.[1] Att medlemmen enligt § 2 kan fortfara att vara bunden gentemot motparten av ett löpande kollektivavtal även efter utträdet, utgör i och för sig inte något från principiell synpunkt anmärkningsvärt. En dylik fortsatt bundenhet förekommer även i vanliga fullmaktsförhållanden. Man är t. ex. bunden av ett hyresavtal, som fullmäktigen har slutit, till dess detta utlöper, även om man långt dessförinnan gjort sig kvitt fullmäktigen.

Det från avtalsfrihetens synpunkt mest anmärkningsvärda med intresseföreningens fullmakt är emellertid föreningens mycket omfattande ensamrätt att sluta avtal om de förhållanden fullmakten avser, dvs. arbetsvillkoren. Ensamrätten omfattar ju inte någon enstaka angelägenhet utan ett mycket stort område av medlemmens personliga rättssfär; så kan ju en arbetstagareförening till huvudsaklig del bestämma över utbytet av en medlems normala arbetsprestation. Anmärkningsvärt är också att ensamrätten även efter medlemmens utträde bevaras i så måtto, att medlemmen inte — som i det nyss nämnda hyresfallet — kan inträda i det av fullmäktigen grundlagda kollektivavtalet och förfoga över sina personliga plikter

[1] Jfr sid. 97.

och rättigheter enligt detta avtal: kollektivavtalets tvingande verkan upphör först samtidigt med kollektivavtalet.

Det är dock att märka att ensamrätten endast gäller avtal med andra parter i kollektivavtalet; utomstående som har slutit avtal med en medlem har ingen skyldighet att respektera kollektivavtalets tvingande verkan.[2] En icke oväsentlig synpunkt är vidare att medlemmen, så länge han kvarstår i föreningen, i ett avseende inte har en vanlig fullmaktsgivares ställning. Han har nämligen ett organisatoriskt samband med fullmäktigen; har föreningsstadgarna, såsom regelmässigt är fallet, en viss »demokratisk» struktur[2a], kan medlemmen åtminstone i princip öva ett visst inflytande på fullmäktigens handlingar och därigenom bevaka sina intressen.

Denna allmänna jämförelse mellan kollektivavtalsrätten och civilrätten i övrigt synes klart ge vid handen, att KAL medger en icke oväsentligt större inskränkning av medlems avtalsfrihet än vanliga civilrättsbestämmelser.[3] Denna långtgående inskränkning är uppenbarligen motiverad av intresset för kollektivavtalets rättsliga effektivitet. Den föregående diskussionen kan emellertid också ge några hållpunkter för bedömande av var detta intresse måste ge vika för intresset att hävda individens rörelsefrihet. Jag föreställer mig att följande fyra allmänna principer i stort sett ger uttryck för de svenska domstolarnas uppfattning om var gränsen går för intresseföreningarnas makt att »lagstifta» genom kollektivavtal:

1) Intresseförening kan endast genom kollektivavtal förplikta sådana som på grund av att de frivilligt inträtt i föreningen »samtyckt» till att bli bundna av föreningens kollektivavtal. Härigenom dras en gräns mot sådana system där anslutningen till intresseföreningar är obligatorisk. Ett organisatoriskt samband av liknande art kan för övrigt åberopas för den speciella regeln i § 4 st. 2, att även föreningar som är överordnade i förhållande till kontrahenterna — men inga andra utanför kollektivavtalet stående föreningar eller enskilda[3a] — genom kollektivavtalet åläggs vissa i samband med fredsplikten stående skyldigheter.

---

[2] Detta förhållandes stora principiella betydelse betonades bl. a. av Thyrén i FK 1928, s. 47—48.

[2a] Jfr Heckscher, s. 122 f.

[3] Detta torde ha till följd att analogier från KAL vid kollektiva avtal utanför KAL måste göras med stor försiktighet.

[3a] Jfr dock sid. 121.

2) En medlem skall med en viss frist kunna frigöra sig från medlemskapet och från bundenhet av kollektivavtal. Detta innebär dels att föreningsstadgarna inte får utsätta en alltför lång tid mellan det att uppsägning av medlemskapet sker och utträdet blir verksamt, dels att en medlem, som utträtt, utan alltför stora svårigheter skall kunna frigöra sig från kollektivavtalsbundenheten.

3) Medlemmen måste ha en viss stadgeenlig rätt att öva inflytande på att föreningen handlar i enlighet med hans intressen.

4) Föreningens rätt att sluta avtal för medlem täcker visserligen en avsevärd del av medlemmens personliga rättssfär, men även denna rätt har sina begränsningar. Det finns sålunda plikter som inte genom kollektivavtal kan åläggas medlem utan hans samtycke. I samband härmed kan också ifrågasättas, i vad mån kontrahenterna utan samtycke från medlem kan ändra dennes rätt enligt ett löpande kollektivavtal.

De nu angivna principerna är som synes mycket obestämda. I viss utsträckning skall de preciseras i de följande, mera speciella avsnitten av detta kapitel. Till stor del faller de dock utanför ramen för denna framställning, enär de berör vissa synnerligen outredda områden, som närmast hänför sig till förenings inre rättsförhållanden.

B. Speciella frågor.

1. Kollektivavtalets tvingande verkan.

I ett gemensamt avtal förbinder sig A och B å ena, och C och D å andra sidan att mot varandra iaktta vissa bestämmelser. B och D sluter en överenskommelse som strider mot det gemensamma avtalet. Av allmänna civilrättsliga principer följer utan tvivel, att A och C kan vid domstol yrka att överenskommelsen skall vid vite annulleras av B och D; A och C kan också tillerkännas skadestånd, i den mån de kan visa att de lidit skada genom överenskommelsen. Mera oklart är däremot, i vad mån B och D kan mot varandra åberopa att överenskommelsen, såsom stridande mot det gemensamma avtalet, är ogiltig.[4]

[4] Jfr Utkastet 1927 (Prop. 1928, s. 78), Undén, s. 155 f., Ussing, s. 231.

Kollektivavtalet binder ju enligt § 2 förening och medlemmar å ömse sidor och kan därför sägas vara ett gemensamt avtal av nyssnämnda typ. En naturlig konsekvens av § 2 är således att föreningarna (A och C) kan vidta rättsliga åtgärder mot medlemmarna (B och D), om dessa sluter en överenskommelse i strid med kollektivavtalet.[5] Vad som ger § 3 självständig betydelse är, att den klart utsäger att överenskommelsen inte kan åberopas ens medlemmarna B och D emellan.[6] En sådan regel kan sägas innebära att kollektivavtalet har *tvingande verkan*.

Man kan då först fråga sig, inom vilket område kollektivavtalets tvingande verkan inträder. Vidare måste undersökas hur vittgående den ogiltighet är, som på grund av denna tvingande verkan drabbar en kollektivavtalsstridig överenskommelse.

1. De som skrivit § 3 har uppenbarligen haft det tyska systemet för ögonen. Som förut framhållits har TVO inte ålagt medlem någon uttrycklig bundenhet av kollektivavtalet. Under den dubbla konstruktionens täckmantel införs dock faktiskt en viss bundenhet, vilken emellertid är begränsad till sådana kollektivavtalsbestämmelser som kan ingå i personliga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. bestämmelser, tillhörande kollektivavtalets s. k. normativa del. I överensstämmelse härmed nämner KAL blott, att kollektivavtalsstridiga överenskommelser mellan *arbetsgivare* och *arbetare* är ogiltiga, och motiven tycks på samma sätt endast räkna med överenskommelser i »det enskilda arbetsavtalets» form, dvs. överenskommelser som strider mot kollektivavtalets normativa del.[7]

Nu kan det uppenbarligen ingås många andra kollektivavtalsstridiga överenskommelser mellan kollektivavtalsbundna parter. Dessa överenskommelser kan under alla förhållanden påtalas vid domstol av kontrahenterna. Det skulle visserligen kunna tänkas, att KAL icke har avsett att låta den långtgående tvingande verkan träffa annat än överenskommelser mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Det kan dock inte råda något tvivel om att AD har utgått från att den tvingande verkan skall gälla även ifråga om andra

[5] Jfr Prop. 1928, s. 81.

[6] Under sådana förhållanden behöver givetvis inte föreningarna föra någon särskild talan om att överenskommelsen skall annulleras av medlemmarna.

[7] Prop. 1928, s. 81. Jfr även Berg i TfR 1940, s. 343.

kollektivavtalsstridiga överenskommelser. Ett par exempel kan belysa frågan. Ett riksavtal upptar en viss lön. I lokalt kollektivavtal mellan en enskild arbetsgivare och en fackförening på platsen överenskoms om lägre lön. Om fackföreningen eller dess medlemmar för talan mot arbetsgivaren om att denne skall betala lön enligt riksavtalet, kan arbetsgivaren inte åberopa den lokala överenskommelsen till sitt fredande. I ett annat fall ger riksavtalet arbetsgivaren rätt att fritt anställa och avskeda arbetstagare. Denna bestämmelse åsidosätts genom en överenskommelse om organisationsklausul mellan en enskild arbetsgivare och det arbetstagareförbund som slutit riksavtalet. Arbetstagareförbundet kan säkerligen inte heller åberopa den särskilda överenskommelsen som grund för en talan mot arbetsgivaren för att denne anställt oorganiserade arbetstagare.[8]

Huruvida en kollektivavtalsbestämmelse är tvingande eller ej, avhänger alltså inte av om den tillhör den »normativa» eller den »obligatoriska» delen av kollektivavtalet; det avgörande är helt enkelt vad som har varit kollektivavtalskontrahenternas avsikt. En kollektivavtalsstridig överenskommelse är, för att använda KAL:s terminologi, en *otillåten* avvikelse, men det finns också *tillåtna* avvikelser. Kontrahenterna kan med andra ord välja mellan att göra kollektivavtalsbestämmelserna tvingande och att göra dem dispositiva; bestämmelserna kan också exempelvis göras tvingande i en riktning, dispositiva i en annan, såsom fallet är med minimilönsbestämmelser.

Att avgöra om en kollektivavtalsbestämmelse har tvingande eller dispositiv karaktär är ofta ett svårt tolkningsproblem. Avtalen är icke sällan otydligt formulerade i detta avseende. Särskilt vanskligt är avgörandet, när en bestämmelse inte uttryckligen omnämns i avtalstexten utan är hämtad från KAL:s regler eller från allmänna rättsgrundsatser.[9] Man kan knappast få någon ledning av att jämföra kollektivavtalet med en vanlig civilrättslig lag. Civilrättsbestämmelserna är i regel dispositiva och tvingande blott om detta särskilt anmärks i lagen, medan kollektivavtalets bestämmelser i regel är tvingande[1], åtminstone i någon riktning. Kollektivavtalet påminner därför närmast om en förvaltningsstadga. Det är dock

[8] Jfr ADD 35: 31, 36: 78, 44: 82 samt även 38: 102, 43: 96.
[9] Jfr ADD 44: 82.
[1] Jfr i viss mån ADD 44: 10.

att gå för långt, ifall man säger att en kollektivavtalsbestämmelse är tvingande, om motsatsen inte uttryckligen anges. Den dispositiva karaktären kan framgå på annat sätt, vilket torde kunna utläsas av formuleringen i § 3 när det heter, att en avvikelse är giltig om den »må anses» tillåten enligt kollektivavtalet.[2] — Kontrahenterna kan givetvis genom gemensamt beslut göra en överenskommelse mellan enskilda parter tillåten, vilken enligt avtalets text är otillåten.[3] Att kontrahenterna ensamma kan ändra t. ex. tidpunkten för uppsägning av kollektivavtalet, är ostridigt. Om de också kan ändra en bestämmelse som direkt berör medlems enskilda rätt utan att inhämta samtycke från denne, är ett problem som hör hemma i annat sammanhang.[4]

Resultatet av undersökningen kan alltså sägas vara att kollektivavtalets tvingande verkan inträder vid varje kollektivavtalsstridig överenskommelse mellan två avtalsbundna som inte har vunnit båda kollektivavtalskontrahenternas godkännande.

2. Hur vittgående är ogiltigheten när en kollektivavtalsstridig överenskommelse blir, som det heter i § 3, »ej gällande»?

Ogiltigheten innebär under alla förhållanden att parterna i överenskommelsen inte kan åberopa denna mot varandra: parterna kan inte använda överenskommelsen som grund för ett domstolsanspråk och kan när som helst fordra att dispositioner i enlighet med överenskommelsen skall vara ogiltiga för framtiden. En ogiltighet som inskränker sig till detta kallar jag *enkel*. Men ogiltigheten kan därutöver vara *retroaktiv*. Härvid syftar rättsföljderna till att försätta den part, som kommit i en sämre ställning genom att överenskommelsen tillämpats, i ett läge motsvarande det han skulle ha befunnit sig i, om inte överenskommelsen, utan kollektivavtalet, blivit följt. En dylik retroaktiv ogiltighet förekommer som bekant vid vanliga avtalsbrott. Av motiven framgår klart att ogiltigheten enligt § 3 är avsedd att vara även retroaktiv.[5] I det vanligaste fallet av tvingande verkan, nämligen underbetalning av arbetstagare, tar sig den retroaktiva ogiltigheten uttryck däri, att arbetsgivaren åläggs

[2] Jfr Prop. 1928, s. 81—82, samt även t. ex. ADD 33: 185, 36: 48.
[3] Jfr ADD 33: 122 samt sid. 23.
[4] Se sid. 82 f.
[5] Jfr Prop. 1928, s. 81.

— i regel på talan av arbetstagarens förening[6] — att utge det felande lönebeloppet till arbetstagaren.

Ogiltighetsreglerna i § 3 kan emellertid genom kontrahenternas åtgöranden modifieras på olika sätt; § 3 är ju dispositiv i förhållande till kollektivavtalskontrahenterna. Sålunda kan en kontrahent vid talan inför AD begära skadestånd för egen räkning i stället för att yrka retroaktiv ogiltighet; detta sker exempelvis ibland vid underbetalning, när arbetstagaren själv inte är intresserad av en talan mot arbetsgivaren.[7] Vidare är kontrahenterna inte bundna till lagens två angivna typer, retroaktivt ogiltiga avvikelser och helt giltiga avvikelser. Även mellanformer är möjliga, dvs. avvikelser med begränsade ogiltighetsverkningar. På samma sätt som ifråga om tillåtna avvikelser bör dylika mellanformer kunna förekomma utan att det uttryckligen framgår av kollektivavtalet.[8]

Överenskommelser med mindre vittgående ogiltighetsverkningar synes av rättspraxis att döma framför allt vara av betydelse vid överbetalning. I de två enda rättsfall i saken som finns[9] var situationen den, att fartygsbefälhavare i utländsk hamn haft svårt att få full bemanning på sina fartyg och därför funnit det nödvändigt att anställa besättningsmän mot lön som översteg den kollektivavtalsbestämda. Giltigheten av dessa överbetalningar kom sedermera under AD:s bedömande. AD förklarade överbetalningarna enkelt ogiltiga men godkände icke någon återkravsrätt för arbetsgivaren. Det till tiden senare av dessa två rättsfall (ADD 38: 16) har i domssamlingen rubricerats som ett fall av condictio indebiti.[1] I denna dom — och för övrigt även i den tidigare — återfinns också ett par för condictio-indebiti-situationer karakteristiska formuleringar: som skäl mot återkravsrätt anförs bl. a. att förbehåll om återbetalning inte skett, trots att arbetsgivaren måste ha förstått att överenskommelsen om den högre lönen var ogiltig,

---

[6] Jfr dock t. ex. ADD 32: 68, där AD biföll en talan från arbetstagaren själv om ogiltighet enligt § 3.

[7] Jfr sid. 154. Arbetsgivaren har härvid inte, som Illum synes mena (s. 146), ett vanligt skadeståndsansvar utan snarast — såsom i dansk rätt — ett längre gående »botsansvar». Jfr sid. 161.

[8] Jfr sid. 77.

[9] ADD 30: 64, 38: 16. Jfr dock även 33: 185.

[1] För vad som i fortsättningen sägs om condictio indebiti se Hult i Festskrift tillägnad Lundstedt, s. 235 f. med litt.

samt att arbetstagaren måste anses ha mottagit lönebeloppet och förbrukat det i tro att han ägde behålla vad han uppburit.

Problemet saknar inte praktisk betydelse, även om överbetalning hittills nästan undantagslöst har beivrats blott genom interna åtgärder på arbetsgivarsidan, såsom att den felande arbetsgivaren ålagts stadgeenliga böter. Domstolsvägen kan under förändrade tidsomständigheter få ökad praktisk betydelse. Problemet synes dessutom vara av ett icke ringa principiellt intresse.

Problemet uppkommer givetvis blott under förutsättning, att avtalet får anses innehålla ett stadgande om maximilöner. När avtalet har en sådan innebörd är ovisst. En klart angiven maximering är sällsynt. En vanlig formulering i avtalen är den, att till viss arbetstagare »skall» utgå viss lön. Vilken karaktär en dylik normallön har, är omtvistat. KAL:s motiv och AD[2] anser att frågan, huruvida det är tillåtet att överskrida normallönen, får bedömas från fall till fall. Jag kan här inte gå in på denna svåra tolkningsfråga utan vill blott understryka, att det i många fall är mycket oklart, om en lönebestämmelse får anses tvingande uppåt eller inte.[3]

Det är obestridligt att det inte finns något hinder för kontrahenterna att genom uttryckligt stadgande eller på annat tydligt sätt tillkännage sin avsikt, att retroaktiv ogiltighet skall inträda vid överbetalning; § 3 gör ju ingen formell skillnad mellan underbetalning och överbetalning. Men om kontrahenterna, såsom i regel är fallet, inte har uttalat sig i avtalet om hur vittgående ogiltigheten vid överbetalning skall vara, synes man böra anta — om man drar ut konsekvenserna av de två nyssnämnda domarna — att den retroaktiva ogiltigheten, dvs. återkravsrätten, inte är obligatorisk utan blir beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, i likhet med vad som är förhållandet vid condictio indebiti.

En tillämpning av condictio-indebiti-reglerna möter inga särskilda svårigheter, när överbetalningen har skett av misstag. Det är dock inte denna typiska condictio-indebiti-situation som i detta sammanhang mest intresserar, utan den situationen, att överbetalningen har skett med ena eller båda parters vetskap om att den var ogiltig. Enligt vanliga regler har en person, som har betalat ett belopp med

[2] Se Prop. 1928, s. 78 f., ADD 33: 185, 36: 48. Jfr dock arbetstagarrepresentanternas skiljaktiga votum i 33: 185.

[3] Kontrahenterna kan också ha tänkt sig den rättsföljden, att överbetalning inte blir ogiltig utan blott kan ge upphov till skadeståndsrätt för kontrahent.

vetskap om att han inte var skyldig att göra detta, ingen återkravsrätt. Kan denna princip gälla även vid överbetalning i ett kollektivavtalsförhållande? En arbetsgivare skulle då aldrig kunna kräva återbetalning när han medvetet överbetalat arbetstagaren.

Nu kan ordalagen i ADD 38: 16 möjligen ge vid handen att AD fordrar god tro hos *arbetstagaren* beträffande giltigheten av överbetalningen, för att återkravsrätt skall vara utesluten. Sådan god tro skulle väl då främst tänkas förekomma, när det av kollektivavtalet inte klart framgår att överbetalning är förbjuden. Om AD:s uppfattning får tolkas på detta sätt, skulle återkravsrätt alltid föreligga i de säkert icke ovanliga fall, då både arbetsgivare och arbetstagare är på det klara med att en företagen överbetalning är ogiltig.

En så vidsträckt återkravsrätt skulle emellertid medföra vissa mindre tilltalande konsekvenser. En arbetsgivare lockar en arbetstagare att lämna en tidigare anställning och ta en ny mot löfte om högre betalning än vad som är tillåtet enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren skulle då kunna inte blott bryta sitt löfte utan även kräva tillbaka vad han erlagt utöver den kollektivavtalsbestämda lönen.[4] Det är väl tveksamt om AD skulle bifalla ett återkrav i denna situation. Möjligen får man i stället tänka sig att AD kommer att göra frågan om återbetalningsskyldighet eller ej beroende av, vilken part som har tagit initiativet till överbetalningen: har arbetsgivaren tagit initiativet, förlorar han återkravsrätten, har arbetstagaren tagit initiativet, får han återbetalningsskyldighet — som dock under inga förhållanden bör kunna avse någon längre tid tillbaka. En annan rimlig lösning är emellertid, att endast enkel ogiltighet inträder mellan parterna. Skulle det i enskilda fall anses vara av preventiva skäl nödvändigt att inskrida mot arbetstagare, som tagit initiativet till överbetalning, kan detta ske i den formen, att arbetstagarna åläggs utge ett lämpligt avvägt skadeståndsbelopp till arbetsgivareföreningen, vars intresse ju främst har kränkts genom överbetalningen.

Är det då icke stötande att rättsföljderna i normalfallet är olika vid underbetalning och överbetalning — trots att ingen skillnad kommer till synes i lagtexten? Skillnaden måste då formellt sett bygga på en tolkning av kollektivavtalskontrahenternas mening.

---

[4] Jfr Landssekretariatets yttrande (Prop. 1928, s. 80).

Det torde nog i de flesta fall vara en fiktion att säga, att kontrahenterna tänkt sig mindre rigorösa rättsföljder vid överbetalning. Dock måste man säga sig att skillnaden är naturlig. Den avspeglar sig bl. a. däri, att mål om överbetalning så sällan förs till AD. Vidare kan man ju peka på att man allmänt ansett kollektivavtalets huvudsyfte vara att tillförsäkra arbetstagarna en minimilön och arbetsgivarna arbetsfred under avtalstiden; att arbetsgivaren icke skall behöva betala mer än den kollektivavtalsbestämda lönen, torde huvudsakligen ha betraktats som betydelsefullt från den synpunkten, att stridsåtgärder inte får tillgripas för att tvinga arbetsgivaren att betala högre lön än den nu nämnda. Slutligen faller det i ögonen att det är en betydande faktisk skillnad mellan den situationen, att en arbetsgivare, som innehållit en del av sina lönebetalningar, i efterhand få betala ut vad han hållit inne, och den situationen, att en arbetstagare, som fått för hög lön, i efterhand skall återbetala vad han erhållit för mycket och därvid kanske måste ta en avsevärd del av sin framtida lön i anspråk.

2. Vilka plikter kan inte åläggas medlem utan hans samtycke?

Som förut antytts[5] kan vissa bestämmelser i kollektivavtal rörande ett enskilt arbetsförhållande inte åberopas mot medlem, om de har tillkommit utan dennes samtycke. Var gränsen går mellan vad som i detta hänseende är tillåtet och vad som är otillåtet kollektivavtalsinnehåll har dock inte behandlats i KAL, knappast heller i motiven; frågan har blott i undantagsfall aktualiserats i rättspraxis.

För att avgöra denna fråga kan man i första hand gå till föreningsstadgarna för att se, hur långt dessa binder medlemmen ifråga om föreningens kollektivavtal. Stadgarna ger dock ofta ingen upplysning och kan förresten, enligt vad som tidigare nämnts[6], inte heller ålägga medlemmen hur långtgående förpliktelser som helst. En annan källa är den uppfattning som allmänt hyses bland arbetsmarknadens organisationer, om nu någon sådan allmän uppfattning kan konstateras. Slutligen kan man ha en viss hjälp av att göra jämförelser med de principer som ligger till grund för den allmänna lagstiftningen, även om man givetvis måste beakta de stora och

[5] Sid. 24.
[6] Sid. 74.

iögonenfallande olikheterna mellan denna och kollektivavtalets »privatlagstiftning».

De kanske klaraste exemplen på plikter, som inte kan åläggas medlem mot hans vilja, är förpliktelsen för en arbetstagare att arbeta hos viss arbetsgivare under avtalstiden[7] eller för en arbetsgivare att hålla sin rörelse i gång under avtalstiden med egna medel. En viktig regel, som dock svårligen kan göras till föremål för en närmare utläggning i denna framställning, är att en enskild medlem inte utan sitt eget samtycke får utsättas för »diskriminering» i kollektivavtal. Med uttrycket diskriminering menar jag i detta sammanhang att en eller flera medlemmars intressen i oskälig grad avsiktligt eftersättes i förhållande till andras. En regel av denna art torde för övrigt framgå även genom en tolkning av intresseföreningarnas stadgar; det ligger i sakens natur att sådana föreningar normalt är skyldiga att på ett likvärdigt sätt bevaka alla medlemmars rätt.

Det bör observeras att bestämmelser om plikter av nu diskuterad art, där medlems samtycke har inhämtats, ingår som kollektivavtalsinnehåll på samma sätt som andra bestämmelser.[8] Samtycket inhämtas i praktiken vanligen så, att medlemmen ifråga är företrädd vid förhandlingarna och därvid ger sin mening tillkänna.

3. I vad mån kan medlems rätt ändras utan hans samtycke?

Genom ett kollektivavtal har medlem erhållit vissa plikter och rättigheter. Frågan huruvida medlemmen har en rätt att icke få plikterna ökade och rättigheterna minskade under den tid kollektivavtalet varar, har icke uttryckligen berörts i lagen eller dess motiv, men den har aktualiserats vid flera tillfällen i rättspraxis; särskilt gäller detta de senaste åren, då ett par betydelsefulla rättsfall kan antecknas, som dock inte tillfullo klarlägger frågan.[9] Frågan

[7] Jfr Prop. 1928, s. 69.

[8] Jfr sid. 24. Givetvis blir bestämmelser om dylika plikter under alla förhållanden ogiltiga, om de strider mot tvingande lagbud, såsom arbetstidslagar, trafikförfattningar och stadgandet i avtalslagen § 38 om konkurrensklausuler. Jfr t. ex. ADD 33: 32.

[9] Se ADD 46: 31, 47: 13. Jfr även 32: 168, 33: 112, 33: 168 (Sakreg. årgång 1933, s. 873), 44: 41 (med res.), 45: 27. I 31: 36, 41: 154 har AD undvikit att ta ställning i frågan. Jfr även sid 87 not 9.

har ett avgjort principiellt intresse och, enligt vad erfarenheten visar, en icke ringa praktisk betydelse. Det är därför motiverat att ägna den en ganska utförlig behandling.

Man kan här tänka sig olika principlösningar. En lösning är att samtycke krävs (princip A), en annan att samtycke inte krävs (princip B). En tredje lösning utgör en mellanståndpunkt: samtycke krävs endast för ändringar som hänför sig till förfluten tid (princip AB). Den sista principen innebär då att kontrahenterna utan vidare kan genomföra t. ex. en löneförhöjning för återstoden av avtalstiden, men att samtycke är nödvändigt t. ex. för att lösa en tvist om ett redan intjänt lönebelopp på ett från avtalet avvikande sätt.

Rättspraxis har klart avvisat princip B, men det kan knappast sägas framgå fullt klart om den ansluter sig till princip A eller AB.[1] I litteraturen finner man ibland uttalanden som tyder på att vederbörande författare närmast omfattar princip B[2], och en dylik åsikt torde ej heller vara ovanlig hos arbetsmarknadens organisationer[3]; det är dock tänkbart att även här mellanståndpunkten AB kan få sympati, särskilt om problemställningen diskuteras och preciseras[4].

I en uppmärksammad dom från senare tid anför AD som skäl mot princip B, att KAL inte upptar någon behörighet för förening att ändra medlems rätt enligt kollektivavtal; alltså kan en sådan vittgående behörighet inte antas.[5] Ett par författare använder emellertid ett liknande argument till förmån för princip B: kontrahenterna har ju ensamma rätt att sluta kollektivavtalet och borde då också ha rätt att ändra det.[6] Vad detta argument beträffar kan uppmärksamheten fästas vid ett lagtekniskt förhållande. Kontrahenterna har ju rätt att utan medlemmarnas samtycke ingå kollektivavtal och därigenom binda medlemmarna. Från detta förhållande skall man — om jag rätt har förstått lagförfattarnas me-

---

[1] Jfr särskilt ADD 46: 31, 47: 13.

[2] Schmidt i Norstedts handbok, s. 484. Kugelberg i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 92, Undén: Praxis, s. 12.

[3] Se Kugelberg i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 92.

[4] Anmärkningsvärt är att AD varit enig i bl. a. ADD 46: 31 och 47: 13.

[5] ADD 47: 13.

[6] Schmidt i Norstedts handbok, s. 484, Kugelberg i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 92. Detsamma torde även gälla Undén: Praxis, s. 12.

ning — sluta att kontrahenterna ensamma har rätt att uppsäga och prolongera avtalet samt även att häva avtalet, åtminstone i de fall varom stadgas i KAL § 7.[7] Men rättigheterna att uppsäga, häva och ändra avtalet brukar normalt vara sammankopplade i en avtalsparts förfoganderätt.[8] KAL:s tystnad borde då formellt sett snarast tala för att ändringsrätten inte är undantagen.

I samma dom åberopar AD grunderna för ADL § 13[9] som ett annat skäl mot princip B. En granskning av motiven till nämnda stadgande ger dock vid handen, att lagförfattarna knappast haft den situationen för ögonen, att kontrahenterna gemensamt beslutar att ändra en medlems rätt enligt avtalet.[1] Det kan emellertid inte förnekas, att förekomsten av en självständig talerätt för medlem mera ligger i linje med att denne kan fordra att bli bevarad vid sin rätt enligt kollektivavtalet, än vad frånvaron av en dylik talerätt skulle göra. Det kan som jämförelse nämnas att medlem enligt dansk kollektivavtalsrätt saknar motsvarande talerätt. Härvid kan, enligt vad Illum anser, förening gentemot motsidan efterge medlems rätt på grund av kollektivavtal.[2]

Det mest vägande skälet mot princip B är enligt min mening ett annat, som också kan sägas framgå av ordalagen i nyssnämnda dom. Kontrahents ensamrätt att ändra avtalet i visst avseende avvisas nämligen också »med hänsyn till dess för organisationens medlemmar djupt ingripande verkningar». AD synes alltså anse att princip B skulle inkräkta alltför mycket på den enskilde medlemmens trygghet.

Denna trygghetssynpunkt förefaller att vara rimlig i varje fall vid ändring för förfluten tid. Ty om man gav kontrahenterna rätt att utan medlemmarnas samtycke företa en dylik ändring, skulle

---

[7] Jfr för det sista Prop. 1928, s. 194.

[8] Jfr t. ex. Undén, s. 61.

[9] ADL § 13 lyder: »Förening, som slutit kollektivavtal, äge vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i föreningen; och må denne själv ej kära, med mindre han visar, att föreningen undandrar sig att tala å hans vägnar. Vad — — — kärar.

Vill någon föra talan vid arbetsdomstolen mot medlem eller förutvarande medlem i förening, som slutit kollektivavtal, skall även föreningen instämmas; och må föreningen svara å medpartens vägnar där denne ej själv utför sin talan.

Har — — — medlemmar.»

[1] Jfr Prop. 1928, s. 192—193.

[2] Illum, s. 82—83.

detta i realiteten innebära att man gav en »lagändring» tillbakaverkande kraft, en princip som man åtminstone i regel avböjer vid lagstiftning i allmänhet. Det är inte tilltalande att i efterhand undandra en arbetstagare en löneförmån som han räknat med och som kanske bestämt honom för att ta en viss anställning, eller att i efterhand pålägga en arbetsgivare en ekonomisk börda som han i förlitan på kollektivavtalet inte räknat med; ett dylikt system har tycke av rättsosäkerhet. Det är dock ganska klart att denna synpunkt inte gör sig gällande med samma styrka vid ändring för framtiden. Här träder i stället en annan viktig synpunkt fram, som talar för ändringsrätt. Om kollektivavtalet överhuvud taget inte skulle kunna ändras under avtalstiden utan de berörda medlemmarnas samtycke, skulle kollektivavtalet bli ganska osmidigt. Det skulle kunna bli omöjligt att rätta till rena oformligheter, och det skulle under alla omständigheter vara tekniskt besvärligt att genomföra varje mer generell ändring, särskilt enär arbetstagareföreningen måste ha fullmakt från samtliga medlemmar. Visserligen kunde man tänka sig den lösningen, att föreningarna inte besvärade sig med att skaffa medlemmarnas samtycke, och att därefter de medlemmar som inte uttryckligen motsatte sig ändringen ansågs bundna, medan de som protesterade fick bli kvar vid vad som tidigare gällde. Ett sådant system skulle dock vara ägnat att genombryta den enhetlighet, som kollektivavtalet avser att befordra, och att uppmuntra till illojalitet från enskilda medlemmars sida gentemot andra.

Det bör vidare anmärkas att princip A knappast kan förenas med rätten för kontrahenterna att i samråd häva avtalet, en rätt som mig veterligt aldrig satts ifråga.[3] Ty ett förbud mot ändring av avtalet utan medlemmarnas vilja skulle kunna kringgås på så sätt att kontrahenterna överenskom om att häva kollektivavtalet för att sedan genomföra ändringen i ett nytt kollektivavtal.

Vad nu anförts pekar mot mellanståndpunkten AB som den enda möjliga lösningen, dvs. principen att kontrahenterna har ensamrätt att ändra avtalet i vad avser framtiden men däremot inte i vad avser förfluten tid. Kring denna ståndpunkt torde det inte vara omöjligt att sammanjämka de olika uppfattningar om hur

[3] Jfr t. ex. Undén: Praxis, s. 12. Det skulle för övrigt vara formellt egendomligt om kontrahent hade hävningsrätt enligt KAL § 7 men inte annars. Jfr sid. 84 med not 7.

problemet bör lösas, som kommit till synes. Fråga är emellertid om nämnda princip kan tillämpas utan modifikationer.

Således kan man först ifrågasätta, huruvida vilka ändringar för framtiden som helst skall vara tillåtna. Man kunde med visst fog inta den ståndpunkten, att endast generella ändringar borde medgivas men däremot inte en ändring som blott avsåg en eller några enstaka medlemmar. För en sådan regel skulle paralleller kunna dras från den offentliga rätten, där man hävdar att myndigheterna inte får göra sådana dispositioner över den enskildes rätt som har karaktären av godtyckliga förvaltningsförfaranden. På kollektivavtalsområdet skulle en tillämpning av en dylik princip innebära, t. ex. att en enskild eller några få enskilda arbetstagares löner inte skulle få nedsättas i förhållande till den lön som utgick till andra arbetstagare i samma belägenhet, och att en arbetsgivares rätt att åtnjuta en i avtalet stadgad preskriptionstid för tvisters dragande inför domstol inte fick utan hans samtycke rent kasuellt upphävas.[4]

Det är dock förmodligen inte ändamålsenligt att här ställa upp en stel regel, som i vissa fall skulle kunna ge anledning till osmidighet. Det torde vara bättre att falla tillbaka på den förut nämnda allmänna principen, att diskriminering av enskilda medlemmar inte får ske.[5] Kasuella undantag, som görs under avtalstiden, torde i än högre grad få räknas som diskriminering än sådana, som görs vid avtalsslutandet.

En mindre väsentlig anmärkning mot den föreslagna mellanståndpunkten är, att det ofta möter stora svårigheter att fastställa vad som är ändring av det ena eller andra slaget.[6] Detta är emellertid ett förhållande som möter i så många andra fall och som därför inte rimligen bör påverka principfrågan. Viktigare är att undersöka, i vad mån princip AB utan särskilda modifikationer låter sig förenas med förhandlingsinstitutet såsom detta vanligen är utformat enligt kollektivavtal och praxis på arbetsmarknaden.

Förhandlingsinstitutet och dess effektivitet är otvivelaktigt en

[4] Från denna synpunkt kan man möjligen bedöma ADD 47: 13.

[5] Se sid. 82.

[6] Ett avtal stadgar uppflyttning i högre löneklass för arbetstagare efter viss tids anställning. Kontrahenterna överenskommer om att viss arbetstagare, som formellt är berättigad, icke skall erhålla uppflyttning. Jfr ADD 46: 31. Avser denna ändring framtiden eller förfluten tid? Samma fråga kan man ställa vid tvistefrågan i 47: 13, där kontrahenterna hade överenskommit om att i ett enskilt fall förlänga preskriptionstiden för tvisters dragande inför domstol.

centralpunkt i svensk arbetsrätt och arbetsrättspolitik. De flesta kollektivavtal stadgar att tvister i första hand skall avgöras genom förhandlingar; ofta nämns härvid olika instanser med huvudorganisationerna som sista instans. I ADL § 14 anges som förutsättning för AD:s behörighet att döma i en tvist, att denna har genomgått avtalsenliga förhandlingar.[7] Man vill alltså i första rummet lita till parternas egna organ. Att sätta det statliga rättsmaskineriet i gång skall vara en mer extraordinär åtgärd.

För att nu förhandlingsinstitutet verkligen skall fungera effektivt, synes det vara en rimlig fordran, att i varje fall den sista instansen, huvudorganisationerna, skall kunna träffa överenskommelser med bindande verkan även för medlemmarna och att dylika överenskommelser kan komma till stånd utan alltför omfattande formaliteter.

Det är naturligt att de tvister, varom förhandlas, i de flesta fall kommer att röra förfluten tid — ehuru överenskommelser om tvisternas biläggande givetvis kan bli prejudicerande även för framtiden. Någon tvekan råder inte om att kontrahenterna[8] äger att exklusivt träffa överenskommelser om vad som brukar kallas tolkning och tillämpning av kollektivavtal[9]. Men enligt princip AB måste en enskild medlems klandertalan inför domstol bifallas i det inte alldeles ovanliga fallet, att kontrahenterna utan medlemmens godkännande medvetet löser en tvist genom ett skälighetsavgörande som icke helt står i överensstämmelse med kollektivavtalet. Inom organisationerna torde icke så få stå främmande för uppfattningen att en sådan uppgörelse skulle kunna ryggas av en medlem. En annan syn på problemet skulle man förmodligen ha, om det fanns en kutym, innebärande att föreningarna skaffade sig fullmakt

---

[7] ADL § 14 har följande lydelse: »Är i kollektivavtal stadgat, att för biläggande av tvist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller mellan dem överordnade föreningar, må arbetsdomstolen icke, förrän dylik förhandling ägt rum, till prövning upptaga sådan tvist, med mindre av omständigheterna framgår, att för förhandlingen mött hinder, vilket icke berott av käranden.»

[8] Jag bortser här från den komplikationen, att huvudorganisationerna inte behöver vara kontrahenter i avtalet. Jfr ADD 32: 177.

[9] Se ADD 31: 89, 41: 63, 44: 4, 47: 66. Det kan givetvis ofta vara tvistigt, huruvida en överenskommelse mellan kontrahenter innebär en tolkning eller en ändring av avtalet. Jfr 32: 177. Om uttrycket tolkning och tillämpning se även sid. 116. not 9.

av sina medlemmar att föra förhandlingar[1] och att dessa fullmakter regelmässigt granskades av motparten. En sådan kutym existerar icke i annan mån än att föreningarna givetvis söker att i så stor utsträckning som möjligt skaffa sig täckning av en eller annan art hos medlemmarna för sina beslut. Mera sällsynt torde vara att den ena kontrahenten inför en uppgörelse försäkrar sig om att motparten är behörig att sluta uppgörelse på överenskomna villkor. En dylik formalism torde näppeligen få anses ändamålsenlig.

Inom organisationerna hävdar man ibland att en uppgörelse av nu nämnda art blir bindande för medlemmen i enlighet med reglerna om ställningsfullmakt.[2]

Hur den rättsliga situationen är att bedöma enligt denna uppfattning kan åskådliggöras genom ett vardagligt exempel från ett annat område. Om jag köper en vara i en affär av ett biträde, behöver jag inte undersöka, om denne har fullmakt från affärsinnehavaren att sälja varan till mig på de villkor varom vi överenskommit. Jag kan utgå från att biträdet har sådan fullmakt på grund av den ställning han intar. Säljer han varan till mig för slumppris mot principalens föreskrifter, kan han visserligen bli skadeståndsskyldig gentemot principalen, men avtalet med mig står fast, utom för det fall att jag förstod att biträdet överskred sin befogenhet.

Tillämpat på kollektivavtalsförhållanden skulle reglerna om ställningsfullmakt innebära, att föreningen genom sin ställning utan vidare är behörig att företräda sina medlemmar vid tvister och att motparten därför utan särskilda försiktighetsåtgärder kan ingå på definitiva förhandlingar med föreningen om medlems plikter och rättigheter. Man presumerar alltså ett samtycke från medlemmarna; en sådan regel kan sägas ligga i linje med reglerna i ADL § 13 om förenings behörighet att företräda sina medlemmar i rättegång, och den överensstämmer för övrigt med de moderna yrkesföreningarnas erkända förtroendeställning i förhållande till sina medlemmar. Föreningarnas uppgift är ju — som affärsbiträdets i exemplet — att tillvarata sina huvudmäns, medlemmarnas, intressen, och det är väl mer i undantagsfall som föreningarna inte fullgör sitt uppdrag på acceptabelt vis. Skulle emellertid ett undantagsfall inträffa, då för-

[1] Detta är som ovan antytts (sid. 85) särskilt svårt på arbetstagarsidan.

[2] Jfr ADD 44: 41 (res. av Kugelberg och Hallström), 47: 13, s. 88 (uttalande av metallindustriarbetareförbundet).

eningen med överträdande av sin behörighet sluter en för medlemmen ofördelaktig överenskommelse, är detta i enlighet med reglerna om ställningsfullmakt en sak som inte skall gå ut över motpartens rätt, för så vitt motparten inte förstod att föreningen överskred sin befogenhet; detta måste denne exempelvis förstå, om det vid förhandlingarna upplystes att medlemmen motsatte sig den överenskomna lösningen. I normalfallet skall emellertid överenskommelsen med motparten stå fast, och förening och medlem får sedan reglera sitt mellanhavande bäst de gitter.[3] En missnöjd medlem kan då föra regresstalan mot föreningen inför allmän domstol eller — i enlighet med de flesta föreningsstadgar — inför skiljenämnd.

Det låter onekligen bestickande att säga, att en bristfällig fullmakt på den ena sidan inte skall vara en sak som går ut över motpartens rätt, men man måste då samtidigt acceptera som konsekvens, att föreningen blir skadeståndsskyldig gentemot medlemmen för att den överskred sin befogenhet. Den konsekvensen torde dock knappast accepteras. Ett par exempel kan kanske bäst visa detta. Två huvudorganisationer löser en tvist så, att några medlemmar på arbetsgivarsidan skall betala en omtvistad reseersättning till ett stort antal arbetstagare. Överenskommelsen innebär i själva verket en ändring av avtalet för förfluten tid; vissa arbetsgivare vägrar därför i efterhand sitt godkännande. Enligt reglerna för ställningsfullmakt skulle dessa sistnämnda arbetsgivare bli bundna av överenskommelsen och alltså förpliktade att betala ut reseersättningen, men de skulle sedan kunna återkräva motsvarande belopp av arbetsgivareföreningen. — Ett arbetstagareförbund efterger vissa arbetstagares förmåner enligt kollektivavtal utan dessas samtycke. Arbetstagarna kan då inte föra talan om sin rätt mot arbetsgivaren men skulle enligt fullmaktsreglerna kunna erhålla skadestånd från sitt förbund på ett belopp, som motsvarar den eftergivna rätten. Det är knappast troligt att en regressrätt av nu angiven art skulle bifallas av domstol; den skulle förmodligen inte heller godtas enligt den vanliga uppfattningen inom organisationerna.

De som hänvisar till reglerna om ställningsfullmakt torde i själva verket hävda — inte princip AB — utan princip B, dvs. rätt för förening att ändra kollektivavtalet både för förfluten och kommande

[3] Jfr ett liknande fall ADD 44: 20.

tid. För en sådan ändring behövs inte något uttryckligt medgivande från medlemmen, och någon regressrätt blir inte aktuell annat än i de mer sällsynta fall, då en klar diskriminering av medlemmen har skett. Att medlemmen i ett dylikt fall kan föra talan mot föreningen för att ha kränkt hans i stadgarna nedlagda lika rätt i förhållande till andra medlemmar, torde inte möta några allvarligare gensagor. En annan sak är att medlemmen — liksom när han är missnöjd med ett slutet kollektivavtal — har möjlighet att utkräva ansvar av föreningens förtroendemän på »parlamentarisk» väg, dvs. vid val, genom misstroendevotum el. dyl.

Om man antar princip AB, då medlems medgivande krävs för ändring, avseende förfluten tid, får man finna sig i att en brist i fullmakten går ut över motpartens rätt. Denna lösning visar sig vid närmare påseende inte vara så oskälig. Det sägs av AD i domen 47: 13, att förhållandet mellan förening och medlem bygger på ett förtroendeförhållande som i de allra flesta fall leder till att medlemmen rättar sig efter föreningens dispositioner; men brister förtroendet, kan medlemmen rygga en överenskommelse om ändring av hans rätt som är sluten utan hans medgivande. Man kan bygga vidare på detta resonemang och hänvisa till att inställningen hos organisationerna på ömse sidor inte sällan är den, att man överenskommer om en lämplig lösning av en tvist — även om lösningen går vid sidan av kollektivavtalet — och hoppas att överenskommelsen skall bli respekterad av de berörda medlemmarna; man är emellertid samtidigt beredd på att någon medlem kan sätta sig på tvären och på det klara med att en sådan sak inte kan göras något åt på rättslig väg. Under sådana omständigheter är det inte så oskäligt att en brist i fullmaktsförhållandet på ena sidan går ut över motpartens rätt.

Man kunde givetvis tänka sig den lösningen, att förening, som genom att inte skaffa sig erforderlig fullmakt kan sägas ha orsakat skada för motsidan, blir skyldig att ersätta denna skada. Resultatet härav skulle bli, att i de båda förutnämnda exemplen arbetsgivareföreningen i sista hand fick betala reseersättningen och arbetstagareföreningen de eftergivna förmånerna. Men den regressrätt för förening på motsidan, som på detta sätt skulle uppkomma, torde i minst lika ringa grad komma att godtas, som den nyss ifrågasatta regressrätten för medlem.

Det finns ännu en möjlighet att komma tillrätta med problemet.

Visserligen erkänner rättspraxis inte utan vidare princip B, men inom vissa gränser kan kontrahenterna genom uttryckliga dispositioner i kollektivavtalet fastslå att princip B skall tillämpas.[4] Förbehåll om ändring för förfluten tid kommer inte sällan i det fallet, att kontrahenterna förlänger ett uppsagt och utlöpt avtal intill den tidpunkt, då ett nytt kollektivavtal blir slutet, och samtidigt stadgar, att de lönevillkor, som kommer att fastslås i det nya avtalet, skall gälla med retroaktiv verkan från och med utgången av det gamla kollektivavtalets ordinarie giltighetstid. Dylika klausuler, som uppenbarligen kan godkännas av AD[5], torde — åtminstone i regel — icke kunna anses inskränka individens trygghet på ett otillbörligt sätt. Det är visserligen även i detta fall fråga om en retroaktiv verkan, men i olikhet med vad som eljest är förhållandet måste medlemmen här redan från förlängningsperiodens början räkna med, när han gör upp sina kalkyler, att avtalet kan ändras. Däremot kan den retroaktiva verkan inte gälla vilka bestämmelser som helst. Om arbetsgivaren i det gamla avtalet har rätt att fritt avskeda sina anställda men denna rätt blir inskränkt i det nya avtalet, bör inte en arbetsgivare kunna bli skadeståndsskyldig för ett avskedande som företagits under förlängningsperioden och som endast enligt det nya avtalets regler är otillåtet.[5a]

I samma mån som i kollektivavtal torde förbehåll kunna insättas i föreningsstadgar.

4. Vilka medlemmar blir bundna?

I sin vidast tänkbara form är kollektivavtalet bindande för de avtalsslutande föreningarnas samtliga medlemmar — vare sig de inträtt före eller efter kollektivavtalets ingående[6], och vare sig de röstat mot kollektivavtalet eller icke; till utträdande medlems ställning återkommer jag senare.[7] Innanför den yttre gräns, som det

[4] Jfr ADD 32: 168.

[5] Se t. ex. ADD 43: 93.

[5a] Jfr i viss mån ADD 47: 76.

[6] Huruvida och när inträde i förening sker, avgörs enligt vederbörande förenings stadgar. En oorganiserad arbetsgivare kan därför inträda i arbetsgivareförening och därigenom tvinga motparten att inställa en pågående strejk. Se ADD 32: 27.

[7] Sid. 95 f.

organisatoriska sambandet uppdrar, kan kollektivavtalet emellertid av kontrahenterna ges praktiskt taget vilket giltighetsområde som helst.[8] Avtalet kan ha en begränsning av organisatorisk art och avse t. ex. blott sådana som var medlemmar vid avtalets ingående. Vanligare är att avtalet är begränsat från saklig och lokal synpunkt: avtalet avser å ena sidan blott en viss typ av företag, en viss yrkesgrupp av arbetstagare eller en viss art av arbete, å andra sidan blott ett visst distrikt eller en viss ort.

Att kollektivavtalet innehåller dylika begränsningar är ju inte något för denna avtalstyp specifikt. Under sådana förhållanden kan det synas ganska överflödigt, när det i § 2 ges en hänvisning till den sakliga och lokala begränsningen genom orden »beträffande yrkesgrupp och område, som avses i avtalet». Denna regel är, som de flesta andra av KAL:s regler, dispositiv. När kollektivavtalet självt anger sin sakliga och lokala begränsning, behöver man inte gå till någon dispositiv lagregel. En sådan regel fyller däremot ett behov, när avtalet iakttar tystnad i nämnda hänseende. Men vad finner man då i lagen? Jo, en hänvisning tillbaka till avtalet, som emellertid svårligen kan ge någon större vägledning. Lagrådet yrkade också vid granskning av propositionens lagförslag att det däri upptagna förbehållet »i fråga om arbetsområde, som avses i avtalet» skulle »såsom dunkelt och överflödigt» utgå.[9] Den kritiserade satsen fick dock — efter viss precisering — stå kvar; enligt departementschefen var den nödvändig som en »uttrycklig erinran» om att avtalet ofta avsåg endast en begränsad del av de avtalsslutande parternas verksamhetsområde. Genom de båda orden yrkesgrupp och område skulle utmärkas att denna begränsning kunde vara av såväl facklig som lokal karaktär.[1]

Utöver denna rent instruktiva betydelse har satsen dock, som den står, en viss reell funktion. Den kan nämligen sägas ange, att kollektivavtalet skall tolkas restriktivt i så måtto, att dettas sakliga och lokala giltighetsområde i princip inte får anses sträcka sig utöver vad som med en försiktig tolkning framgår av avtalstexten. Satsen ger alltså utrymme åt s. k. olösta intressefrågor inom

---

[8] T. ex. utesluta ett företag där en ännu ouppklarad tvist råder. Se ADD 35: 115.

[9] Prop. 1928, s. 235.

[1] Prop. 1928, s. 249.

ett bestående kollektivavtalsförhållande; dessa intressefrågor har särskilt praktisk betydelse i samband med fredsplikten.[2]

Om en medlem på arbetstagarsidan uteslutande är sysselsatt med ett arbete, som faller utanför kollektivavtalets sakliga eller lokala giltighetsområde, torde avtalet normalt sett inte alls vara bindande i förhållandet mellan arbetstagaren och hans arbetsgivare, inte ens i de delar som mycket väl skulle kunna användas för arbetet, t. ex. de allmänna bestämmelserna.[3] Detta är emellertid inte detsamma som att bundenheten är helt utan praktisk betydelse. Varje medlem av de avtalsslutande föreningarna, vilken inte är sysselsatt som arbetsgivare eller arbetstagare inom avtalets sakliga och lokala giltighetsområde, har nämligen en »potentiell» bundenhet, bestående i att kollektivavtalet blir gällande för honom, så snart han övergår till en verksamhet som faller inom kollektivavtalets sakliga och lokala giltighetsområde.

För att en viss verksamhet skall falla inom avtalets sakliga och lokala giltighetsområde fordras ibland inte mer än att *en* part, en arbetsgivare eller en arbetstagare, är sysselsatt med denna verksamhet. En arbetsgivare, som för tillfället arbetar ensam i sin rörelse, kan t. ex. vara bunden av en kollektivavtalsbestämmelse om de priser han skall tillämpa i sin rörelse.[4] En arbetstagare som är bunden av organisationsklausul bryter mot avtalet, om han tar anställning hos en oorganiserad arbetsgivare. Denna form av bundenhet har sin största praktiska betydelse, när arbetsgivaren sysselsätter utom-

---

[2] Se sid. 118, 129 f.

[3] Jfr ADD 40: 98 med res. Motsatsen kan givetvis stadgas i kollektivavtalet. — En medlem som inte är sysselsatt inom avtalets sakliga och lokala giltighetsområde kan således inte utan särskilt stadgande vara bunden av fredsplikt gentemot kollektivavtalsparterna. Han kan exempelvis inte ådömas skadestånd för medverkan i olovlig blockad, som andra medlemmar företar. Visserligen ådömdes i ADD 32: 33 några arbetslösa skadestånd för medverkan i olovliga stridsåtgärder. Motiveringen härför torde emellertid ha varit, antingen att de arbetslösa endast var permitterade och därför ännu anställda, eller också att stridsåtgärderna avsåg att förskaffa de arbetslösa anställning inom avtalets giltighetsområde på villkor som stred mot kollektivavtalet. Vad sistnämnda fall beträffar är det ganska klart, att bundenheten av avtalet, särskilt då fredsplikten, måste gälla inte blott när medlem faktiskt bedriver verksamhet, som är reglerad av kollektivavtalet, utan även när han vidtar åtgärder för att påbörja sådan verksamhet, såsom när en arbetsgivare förbereder igångsättandet av en fabrik eller när en arbetstagare söker att få anställning.

[4] Jfr ADD 41: 16.

stående arbetstagare i kollektivavtalsreglerat arbete. Om kollektivavtalet av någon anledning inte får tolkas i motsatt riktning, är arbetsgivaren skyldig gentemot den avtalsslutande arbetstagarföreningen att betala även utomstående arbetstagare avtalsenliga förmåner. Härigenom får de utomstående arbetstagarna givetvis inte några förpliktelser — och ej heller några rättigheter som kan göras gällande vid AD.[5]

Vissa medlemmar, som faller inom avtalets sakliga och lokala giltighetsområde, är i lagen undantagna från bundenhet, nämligen medlemmar som vid kollektivavtalets början eller vid sitt inträde i förening är bundna av »annat» kollektivavtal. »Annat kollektivavtal» har här en ganska inskränkt betydelse. I första hand måste givetvis de båda ifrågavarande avtalens sakliga och lokala giltighetsområde täcka varandra. Men dessutom måste även de organisatoriska förhållandena vara analoga. Således kan inte ett kollektivavtal med en syndikalistorganisation, av vilket en oorganiserad arbetsgivare är bunden, förhindra att den senare efter inträde i arbetsgivareförening blir bunden av föreningens avtal med ett fackförbund, som tillhör Landsorganisationen.[6] Det vanligaste fall, då nu nämnda regel blir aktuell, är att en oorganiserad arbetsgivare inträder i arbetsgivareförening och då är bunden av ett kollektivavtal med en fackförening, tillhörande det fackförbund som utgör arbetsgivareföreningens motkontrahent. Även om avtalet med fackföreningen endast hänvisar till huvudorganisationernas avtal, blir det i kraft tills det uppsägs; ändringar i huvudorganisationernas kollektivavtal och nya kollektivavtal mellan huvudorganisationerna kan härigenom komma att falla utanför arbetsgivarens förhållande till fackföreningen.[7]

Den nu angivna regeln är givetvis dispositiv såtillvida, att arbetsgivaren och fackföreningen kan enas om att häva sitt speciella avtal vid arbetsgivarens inträde i sin förening — om inte detta förfarande redan är förutsett i nyssnämnda avtal. Däremot torde inte huvud-

[5] Jfr Prop. 1928, s. 82—83, samt t. ex. ADD 32: 95. Däremot kan ett kollektivavtal direkt eller indirekt medföra rättigheter för utomstående som kan göras gällande vid allmän domstol, t. ex. rätt att erhålla kollektivavtalsenlig lön eller att tillhöra en pensions- eller semesterkassa. Jfr Lindhagen i SvJT 1942, s. 456.

[6] Härvid kan tekniskt sett mycket svårlösta frågor uppstå, när båda eller endera av avtalen upptar organisationsklausuler. Jfr t. ex. ADD 48: 21 med där angivna rättsfall.

[7] Jfr Prop. 1928, s. 70, ADD 30: 20, 31: 26, 37: 81.

organisationerna vara mäktiga att göra motsvarande hävningsåtgärd eller förbehåll.[8]

Som enda undantag från regeln om bundenhet för medlem upptas i KAL det nu nämnda förhållandet, att medlemmen är bunden av annat kollektivavtal. Härav kan man motsatsvis sluta att personliga avtal, som är i kraft när kollektivavtalsbundenhet inträder, i normala fall inte kan hindra att kollektivavtalet blir gällande med tvingande verkan i det enskilda arbetsförhållandet.[9] Detta är en ganska långtgående verkan och ett bevis för kollektivavtalets dominerande ställning gentemot det personliga avtalet. Visserligen är också nu angivna regel endast dispositiv men blott på så sätt, att kollektivavtalskontrahenterna kan medge undantag. Ett förbehåll i det personliga avtalet kan säkerligen inte ha någon verkan.

5. Utträdande medlems ställning.

»Utträder medlem, upphöre han ej på den grund att vara bunden av avtalet.» Vad denna sista sats i KAL § 2 i stort vill säga, kan lätt förstås; den närmare innebörden av satsen fattar man däremot inte utan vidare.

Satsens förhistoria är emellertid ganska upplysande. 1927 års utkast upptog inte något uttryckligt stadgande om utträdande medlems[1] ställning, vilken dock ansågs vara angiven genom orden: »Kollektivavtal skall ... vara bindande ... jämväl för medlem ... vare sig han inträtt i föreningen före eller efter det avtalet slöts.» Departementschefen ansåg att denna formulering kunde ge anledning till uppfattningen, att bundenheten och medlemskapet upphörde samtidigt.[2] För att detta skulle undvikas, blev formuleringen i det

---

[8] Jfr Prop. 1928, s. 70: »samtliga intressenter».

[9] Jfr ADD 31: 32, 35: 84. Enligt 31: 32 gäller detta åtminstone, då kollektivavtalet innehåller för arbetstagaren förmånligare villkor än det personliga avtalet. Förbehåll för att tidigare förmånligare lönevillkor skall bibehållas är vanliga i kollektivavtal; uttryckligt förbehåll torde dock i regel böra krävas. Jfr även 45: 55.

[1] Jag använder denna allmänt vedertagna term, ehuru den språkligt sett inte är fullt korrekt; man avser ju med den vanligen en medlem, som redan har utträtt. En liknande anmärkning kan för övrigt riktas även mot termen avtalsslutande part.

[2] Se Prop. 1928, s. 71.

till lagrådet remitterade förslaget i stället: »Kollektivavtal ... skall vara bindande jämväl för den, som vid dess ingående var medlem i förening ... eller sedermera inträtt i denna ...». Detta stadgande kunde enligt lagrådets uppfattning inte medge någon annan än den icke åsyftade tolkningen, att avtalet ovillkorligen förblev bindande för medlemmarna efter det att de utträtt ur sin förening. På grund av lagrådets kritik insattes det nuvarande stadgandet, genom vilket man ville uttrycka en mellanståndpunkt mellan de båda tidigare avvisade ytterlighetsståndpunkterna.[3] Denna ståndpunkt skisserades för övrigt redan i utkastets motivering, där det uttalades att utträde ur förening, särskilt på arbetsgivarsidan, i regel icke utan vidare borde medföra frigörelse från bundenhet av avtalet.[4] En ganska utförlig precisering av ståndpunkten utfördes av departementschefen i propositionen.[5] I samband härmed förklarade han emellertid, att de av honom föreslagna reglerna icke borde läggas till grund för en mera detaljerad lagstiftning: man borde lagstifta först sedan man fått erfarenheter från rättstillämpningen och sedan en mer uttömmande diskussion om frågan förts inom de av lagstiftningen berörda kretsarna.[6] Någon ytterligare lagstiftning om utträdande medlems ställning har emellertid inte blivit aktuell, utan man nöjer sig med de regler som tillämpats i rättspraxis. Någon nämnvärd diskussion torde knappast ha förts inom arbetsmarknadens organisationer, för vilka frågan inte synes ha något större praktiskt intresse.

Frågan är dock otvivelaktigt av en icke oväsentlig principiell betydelse. Det har tidigare framhållits[7] att hänsynen till medlemmens rörelsefrihet fordrar, att han efter utträde ur föreningen skall utan alltför stora svårigheter kunna frigöra sig från kollektivavtalsbundenheten.

Grundläggande för rättstillämpningen ifråga om utträdande medlems ställning har varit de riktlinjer som drogs upp i 1928 års proposition. Enligt departementschefen var det två huvudproblem som skulle lösas: det första, hur länge en utträdande medlem ovillkorligt borde vara bunden av kollektivavtalet, det andra, på vilket sätt han

---

[3] Se Prop. 1928, s. 235, 248—249.
[4] Se Prop. 1928, s. 65—66.
[5] Prop. 1928, s. 70—71.
[6] Prop. 1928, s. 71.
[7] Sid. 74.

därefter skulle kunna frigöra sig från avtalet; man borde härvid tänka sig något olika lösningar på arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan.

1. Beträffande *arbetsgivarsidan* hävdas i propositionen, att arbetsgivaren i första hand givetvis inte bör vara bunden längre än sin förening, samt vidare, att han bör kunna göra sig fri vid den första tidpunkt, då avtalet kunnat uppsägas, även om detta på grund av underlåten uppsägning eller uttrycklig överenskommelse fortsätter att gälla för föreningen. I sist nämnda fall bör han dock vara tvungen att företa en självständig uppsägning; gör han icke detta, bör han även i fortsättningen vara bunden av avtalet. Som motivering härför anförs, att arbetstagarna vid ett företag i regel inte blir underrättade om när deras arbetsgivare utträder ur sin organisation. Det skulle då vara obilligt, om de helt överraskande skulle ställas inför den situationen, att avtalet numera inte gällde.

Dessa riktlinjer har helt följts i rättstillämpningen[8] och någon mera ingående granskning av dem är därför inte påkallad. Att en utträdande medlem blir bunden av kollektivavtalet, till dess det utlöper, är ju, som tidigare anmärkts, motiverat av att kollektivavtalets stabilitet allvarligt skulle kunna rubbas, om medlemmar, som var missnöjda med en avtalsuppgörelse, utan vidare skulle kunna göra sig fria från kollektivavtalet genom att utträda. Denna huvudsynpunkt kräver i och för sig icke någon fortsatt bundenhet för utträdande medlem, när kollektivavtalet prolongeras. Att man som ett slags ordningsföreskrift kräver uppsägning från arbetsgivarens sida vid prolongation, innebär inte någon allvarligare inskränkning av hans avtalsfrihet: blir han bunden i fortsättningen, gäller bundenheten bestämmelser som han tidigare har varit förpliktad att tillämpa. Betänkligare är däremot, om han på grund av underlåten uppsägning skulle bli bunden av ett nytt avtal, över vars utformning han på intet sätt kunnat råda, sedan han även står utan de möjligheter han tidigare som föreningsmedlem haft att påverka en avtalsuppgörelse. Arbetsgivarens intresse av att inte bli bunden av något principiellt nytt[9], efter det att det organisatoriska sambandet

[8] Se ADD 43: 6 samt även 30: 97, 119; 34: 184, 42: 79.

[9] Det är inte sällan svårt att fastställa vad som är ett nytt avtal. En tyst prolongering av ett gammalt avtal innefattar ju icke några nya moment, vilket

med kollektivavtalskontrahenten brustit, har ansetts väga tyngre än motsidans intresse av att icke helt överraskande stå inför den situationen att avtalet inte längre är gällande. Enligt rättspraxis torde det till och med vara tveksamt, huruvida en arbetsgivare i regel kan med laglig verkan förbinda sig att tillämpa även ändrade kollektivavtal efter sitt utträde.[1]

2. Beträffande *arbetstagarsidan* skiljer propositionens motiv mellan utträde av en enskild arbetstagare och gemensamt utträde av en grupp arbetstagare. För det senare fallet anses de för arbetsgivarsidan föreslagna reglerna böra tillämpas, varigenom exempelvis uppsägning skall vara nödvändig, om en yrkesgrupp genom vissa organisatoriska förändringar på arbetarsidan överflyttas från ett förbund till ett annat. Uppsägningsskyldigheten motiveras här på liknande sätt som ifråga om arbetsgivarsidan: det skulle vara oförmånligt för arbetsgivaren, om han utan föregående kännedom skulle ställas inför den situationen, att avtalet upphört för en grupp av arbetstagare men inte för andra.

Beträffande en enskild arbetstagare uttalas i propostionen, att han

---

däremot är fallet med den uttryckliga prolongationen: här tillkommer som nya moment dels överenskommelsen om förlängning, dels eventuellt en ny giltighetstid, som kan vara av annan längd än det gamla avtalets. Av motiven (Prop. 1928, s. 70—71) framgår att ett avtal av den sistnämnda typen inte betraktas som nytt; man anlägger här inte ett alltför formalistiskt betraktelsesätt. När de avtalsslutande parterna numera uttryckligen överenskommer om att prolongera ett kollektivavtal, har detta i praktiken kommit att betyda något annat än den form av uttrycklig prolongation som nyss beskrevs. Man kommer nämligen överens om att flytta fram uppsägningstiden, och under »framflyttningstiden» förs s. k. förhandsförhandlingar om ändringar i avtalet. Förhandlingarna avslutas med en överenskommelse om att avtalet prolongeras med vissa ändringar, som då inflyter i avtalet utan att detta därvid formellt blir uppsagt. (Jfr t. ex. ADD 43: 58.) I ett par domar har AD förklarat att sådan prolongation är liktydig med upprättande av ett nytt avtal, när den är förbunden med »avsevärda ändringar och tillägg». (Jfr 40: 89, 43: 89, 46: 20, 22.) Vad som är väsentliga och vad som är oväsentliga ändringar är icke lätt att avgöra; en sådan gränsdragning »innefattar en omdömesprövning av så pass stor svårighetsgrad, att den nästan kan betraktas såsom hasardmässig». (Lindhagen i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 116.)

[1] Jfr ADD 45: 12, som dock gällde en arbetsgivare som, utan att vara medlem i arbetsgivareförening, förbundit sig att tillämpa föreningens avtal. Jfr även Schmidt, s. 54—55.

i första hand inte kan åläggas att uppsäga avtalet för att bli fri. Härför åberopas »praktiska skäl», varmed förmodligen avses att det skulle vara besvärligt och främmande för en enskild arbetstagare att iaktta en dylik formföreskrift.[2] Enligt propositionen skall arbetstagaren alltså i varje fall bli fri utan vidare från den första tidpunkt, då avtalet kan bringas till upphörande. Det uttalas emellertid i propositionen, att det inte är säkert att den enskilde arbetstagaren från arbetsgivarens synpunkt behöver vara bunden så länge; i arbetsgivarens intresse ligger möjligen endast att arbetaren förblir bunden, så länge hans vid utträdet innehavda anställning varar. »Uppsäger han sin anställning och tar ny anställning, vare sig hos samma eller ny arbetsgivare, kunde han synas böra vara fri från bundenhet enligt sin förra organisations kollektivavtal», lyder den något tveksamma slutsatsen. Den nu angivna regeln uppges förnämligast ha betydelse för det fall, att arbetstagaren utträtt ur en förening för att ingå i en annan.

Vad bör man i detta sammanhang förstå med grupp av arbetstagare, som alltså skall vara underkastad samma regler vid utträde som en arbetsgivare? Det finns anledning att här anknyta till vissa distinktioner, som senare kommer att göras i samband med behandlingen av stridsåtgärderna.[3] I första hand kan man därvid fråga sig om utträdet är av kollektiv (facklig) karaktär; en sådan karaktär föreligger obestridligen, när utträdet sker på grund av organisatoriska förändringar på arbetstagarsidan, och då alltså en förening har tagit initiativet till utträdet. Det bör därvid vara likgiltigt, om den organisatoriska förändringen i visst fall kommer att beröra en grupp eller blott en enda arbetstagare. En överflyttning av en arbetstagare hos en mindre arbetsgivare från ett arbetstagareförbund till ett annat kan drabba denne arbetsgivare proportionsvis mycket hårdare än vad en överflyttning av en grupp arbetstagare drabbar en större arbetsgivare.[4] De praktiska olägenheterna av skriftlig uppsägning träder här inte på samma sätt i dagen som annars, eftersom det är en förening som ligger närmast till att svara för att de rätts-

---

[2] De praktiska skälen är än starkare, när, efter det att departementschefens uttalande skrevs, kravet på skriftlig form vid uppsägning av kollektivavtal har införts i KAL (jfr sid. 50 not 6). Detta borde väl medföra att även medlems uppsägning måste ske skriftligen.

[3] Om dessa distinktioner se sid. 107.

[4] Jfr ett liknande fall i ADD 39:93.

liga formaliteterna iakttas. Man torde kunna tala om utträde av kollektiv karaktär även i de fall, då en homogen grupp av arbetstagare på grund av missnöje med kollektivavtalet el. dyl. utträder ur sin förening för att inträda i en annan förening eller för att bilda en egen förening. Rättspraxis visar för övrigt tydligt, att det vid sådant utträde fordras uppsägning på samma sätt som vid utträde av arbetsgivare.[5] Slutligen kommer man till fall, då en homogen arbetstagargrupp utträder utan att inträda i annan förening eller bilda egen förening. Av praktiska skäl torde dylika fall inte böra behandlas annorlunda än utträde som sker av rent individuella orsaker.

Ifråga om en arbetstagare, som utträder helt individuellt, finns det egentligen ingen klar rättspraxis, även om frågan indirekt berörts i några sammanhang. Man torde i första hand få utgå från att praxis ansluter sig till vad som i motiven anfördes om att en arbetstagare, som behåller sin anställning, efter utträdet förblir bunden intill den första tidpunkt då avtalet kunnat upphöra. Frågan om arbetstagaren därefter befrias automatiskt, oberoende av uppsägning, synes möjligen ha lämnats öppen i praxis. I en ganska sen dom uttalas det nämligen, att regeln om att frigörelse inte nås utan uppsägning gäller »åtminstone såvitt angår arbetsgivarsidan».[6] Dock synes mig den i motiven förordade lösningen vara den lämpligaste, nämligen att arbetstagaren blir fri från kollektivavtalsbundenheten vid avtalstidens slut oberoende av uppsägning. Att fordra uppsägning av arbetstagaren, som väl då måste ske skriftligen[7], skulle vara en onödig formalism, som i detta fall knappast uppvägs av de olägenheter som möjligen kan drabba enstaka arbetsgivare[8].

[5] Se ADD 30: 97, 31: 143, 32: 33. Några rättsfall rörande övriga här nämnda fall av utträdande arbetstagargrupp finns inte.

[6] Se ADD 42: 79. Av en annan dom (43: 6) skulle man möjligen kunna dra slutsatsen, att arbetstagaren måste företa uppsägning, men rättsfallet torde inte få tolkas som ett principiellt ståndpunktstagande från AD:s sida i denna — för domen icke väsentliga — fråga.

[7] Se sid. 99 not 2.

[8] Det är inte alltid säkert att bundenhetens upphörande är ett intresse för arbetstagaren. Är det nämligen fråga om uteslutning, skulle en fortsatt bundenhet kunna bereda den anställde ett visst skydd för att han även i fortsättningen får åtnjuta kollektivavtalsenliga förmåner (jfr ADD 43: 6). För detta är det emellertid vanligen sörjt genom att arbetsgivaren är förpliktad att utge samma förmåner till utomstående arbetare. Någon särregel synes därför inte vara påkallad.

Departementschefen föreslog vidare att en arbetstagare skulle bli fri från kollektivavtalet, så snart han efter utträdet lämnat sin hittillsvarande anställning. Till detta förslag har praxis inte, såvitt jag kunnat finna, haft anledning att ta ståndpunkt. Det synes tveksamt, om departementschefens nu nämnda lösning är ändamålsenlig.

Vilka skäl finns för att i sistnämnda fall införa en särregel? Denna regel skulle enligt motiven främst ha betydelse, när arbetstagaren utträtt ur en förening för att ingå i en annan. Den vanligaste situationen, då arbetstagaren utträder och i samband därmed byter anställning, är otvivelaktigt den, att han övergår till annan sysselsättning. Det är inte helt otänkbart att departementschefen främst haft denna situation för ögonen. Men härvid uppstår egentligen intet problem. I och med övergången till annan sysselsättning faller arbetstagaren regelmässigt utanför det tidigare kollektivavtalets giltighetsområde, och då är ju bundenheten inte aktuell. Departementschefens regel skulle i detta fall endast innebära att även den »potentiella» bundenheten upphörde. Men finns det någon anledning till att den utträdande arbetstagaren skall vara obunden av kollektivavtalet, om han kort efter det han lämnat sin anställning återgår till sin gamla anställning eller en liknande inom avtalets giltighetsområde? En sådan regel skulle kunna uppmuntra till att arbetstagare på en omväg gjorde sig fria från kollektivavtalet, ett förfaringssätt som uppenbarligen skulle strida mot det grundläggande syftet med lagstadgandet om att medlem som utträder inte *på den grund* upphör att vara bunden av kollektivavtalet. Skulle det finnas situationer, då det, som motiven säger, inte ligger i arbetsgivarens intresse att arbetaren förblir bunden, när han lämnar sin anställning, utgör dessa knappast något praktiskt problem: den fortsatta bundenheten kommer inte att från arbetsgivarsidan ifrågasättas.

Enligt min mening bör alltså huvudregeln, att arbetstagaren fortfar att vara bunden av kollektivavtalet till avtalstidens slut, tillämpas även i det fallet, att han efter utträdet lämnar sin dittillsvarande anställning.

Resultatet av undersökningen kan sammanfattningsvis sägas vara följande. Samtliga utträdande medlemmar förblir i första hand bundna intill den första tidpunkt, då kollektivavtalet kan bringas att upphöra. Efter denna tid blir en arbetstagare, som utträtt av

helt individuella orsaker, utan vidare fri från bundenheten. För övriga kategorier fordras däremot skriftlig uppsägning för att de skall befrias från bundenhet av kollektivavtalet, om detta prolongeras. Ett nytt kollektivavtal, som tillkommer efter medlems utträde, är icke bindande för honom.

3. Jag skall till slut säga något om utträdande medlems speciella ställning som part i kollektivavtalet under tiden från utträdet och till dess han blir fri från avtalet.

Han intar då i själva verket en egendomlig mellanställning mellan en kontrahent och en medlem. Sålunda framgår av det föregående att han i vissa fall har rätt att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet genom uppsägning. Han måste givetvis då självständigt kunna uppsäga ett kollektivavtal, även om det i avtalstexten uttryckligen fastslås att avtalet endast får uppsägas av kontrahenterna.[9] Han blir då skyldig att på samma sätt som kontrahent iaktta de regler om uppsägning som kan vara stadgade — utöver den i KAL § 6 föreskrivna skriftformen — dvs. närmast att avtalet skall uppsägas inom den bestämda uppsägningstiden. För att inte omorganisationer skall bli tekniskt alltför svårgenomförbara, har rättspraxis medgivit uppsägningsrätt för medlem vilkens utträde ännu inte trätt i kraft. Förutsättningen härför är givetvis att utträde begärts och verkligen sker, innan en ny avtalsperiod börjar att löpa.[1] På detta sätt kan en medlem kvarstå i den gamla föreningen till kollektivavtalets slut och därefter utan någon mellantid ingå i den nya.

Även i ett annat avseende kan han göra anspråk på en rätt som annars endast tillkommer kontrahent. Det är ju knappast att vänta att föreningen alltid skall ta sig an en utträdande medlems sak vid tvist med motparten. AD har därför ansett att medlemmen bör ha möjlighet att delta som självständig förhandlingspart. I regel bör därför vad avtalet i detta avseende stadgar om hans förening gälla även för honom; skall föreningen insätta två man i ett förhandlingsorgan, tillkommer denna rätt i stället den utträdande medlemmen vid tvist mellan honom och motparten.[2]

[9] Se t. ex. ADD 31: 143.

[1] Jfr ADD 32: 196.

[2] Se ADD 29: 28. Jfr dock 45: 27. Se även 44: 20.

Denna ökade förhandlingsrätt motsvaras inte av någon ökad rätt att självständigt föra talan vid AD. ADL § 13 ger utträdande medlem samma rätt som andra medlemmar att kära, dvs. han får endast kära om föreningen undandrar sig detta. Häri ligger vissa faror för en processföring från föreningens sida som är oförmånlig för medlemmen. Departementschefen, som observerade dessa faror, ansåg dem dock inte tillräckligt allvarliga för att en särregel skulle behövas.[3] Det bör härvid påpekas att regeln i ADL § 13 inte torde innebära, att medlem endast har rätt att kära, i fall föreningen *överhuvud taget* vägrar att föra talan för medlemmen; att föreningen undandrar sig att föra en talan av sådan beskaffenhet som medlemmen önskar, torde vara tillräcklig grund för medlems käranderätt.[4]

Enär förening inte har rätt att göra utträdande medlem bunden av ett nytt kollektivavtal, kan medlemmen inte heller utan sitt eget samtycke bli bunden av en ändring för framtiden, varom kontrahenterna överenskommer under avtalstiden.[5] Detta innebär att kollektivavtalet även på andra punkter än de förut nämnda kan ha ett annat innehåll för medlem, som utträtt, än för vanliga medlemmar.

[3] Se Prop. 1928, s. 244, 251.
[4] Detta synes bl. a. framgå av Prop. 1928, s. 244, 251.
[5] Jfr ADD 37: 144.

KAP. III.

Fredsplikten.

§ 4. Arbetsgivare eller arbetare, som äro bundna av kollektivavtal, må under den tid avtalet är gällande icke vidtaga arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd:

1. på grund av tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på grund av tvist, huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas;
2. för att åstadkomma ändring i avtalet;
3. för att genomföra bestämmelse, avsedd att träda i tillämpning efter det avtalet utlupit; eller
4. för att bispringa annan i fall, då denne icke själv äger vidtaga stridsåtgärd.

Är förening eller medlem däri bunden av kollektivavtal, må föreningen ej anordna eller eljest föranleda stridsåtgärd, som enligt första stycket icke är lovlig, ej heller genom lämnande av understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd, som medlem vidtagit. Förening, som själv är bunden av kollektivavtal, vare jämväl pliktig att söka hindra sina medlemmar att vidtaga olovlig stridsåtgärd eller att, om sådan redan vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Vad i denna paragraf stadgas skall gälla, ändå att avtalet innehåller bestämmelse, som strider häremot. Har i kollektivavtal upptagits föreskrift om längre gående förpliktelse, lände den till efterrättelse.

Bestämmelserna om fredsplikten[1] i § 4 kan sägas innefatta tre huvudproblem. Som första problem inställer sig frågan, vad som är en stridsåtgärd i KAL:s mening; att iaktta fredsplikten är ju att avhålla sig från stridsåtgärder, och det är därför nödvändigt att avgränsa stridsåtgärderna från andra handlingar (A). Det andra problemet hänför sig till frågan, när fredsplikten skall iakttas, dvs. när stridsåtgärder är olovliga (B). Det tredje problemet sammanhänger med vissa speciella, tidigare något berörda[2] regler i § 4 st. 2 angående föreningar. I fall, då stridsåtgärder är olovliga för avtals-

[1] Jag använder termen *fredsplikt* för att den är kortare än den kanske vanligare termen fredsförpliktelse.

[2] Sid. 61, 73.

bundna parter enligt § 4 st. 1, gäller även ett förbud att *anordna*[3] stridsåtgärder för föreningar, som inte är avtalsbundna, om de bland sina medlemmar räknar avtalsbundna parter (föreningar eller enskilda arbetsgivare och arbetstagare). Vidare åläggs föreningar visst ansvar för olovlig stridsåtgärd från medlems sida. Man skulle kunna tala om att samtliga avtalsbundna och även nyss nämnda, icke avtalsbundna föreningar har ett *passivt* ansvar, uttryckt genom lagtextens ord »må föreningen ... ej heller genom lämnande av understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd, som medlem vidtagit». Avtalsbunden förening är dessutom »... pliktig att söka hindra sina medlemmar att vidtaga olovlig stridsåtgärd eller att, om sådan redan vidtagits, söka förmå dem att häva den»; i detta fall kan man lämpligen använda benämningen *aktivt* ansvar.[4] Jag kommer inte att här gå närmare in på reglerna i § 4 st. 2, enär de i stort sett icke lämpar sig för behandling i denna bok; särskilt må hänvisas till att föreningsansvarets innebörd i ett enskilt fall i synnerligen hög grad blir beroende på det stadgeenliga — och även det rent faktiska — förhållandet mellan ifrågavarande förening och dess medlemmar.[5]

A. Vad är en stridsåtgärd i KAL:s mening?

KAL ger — i likhet med andra lagar och lagförslag — endast en knapphändig bestämning av vad den menar med en stridsåtgärd: »arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd». Som skäl för ett dylikt lagtekniskt förfarande har bl. a. anförts, att en mera bestämd definition skulle kunna stimulera parterna till att kringgå lagen genom att uppfinna nya, vid lagens tillkomst inte förutsedda stridsmedel.[6]

[3] Dvs. vad som i lagtexten avses med orden »anordna eller eljest föranleda».

[4] Jag anser termerna aktivt och passivt ansvar bättre än de icke sällan använda »positiv» och »negativ fredsförpliktelse» (jfr t. ex. SOU 1934: 10, s. 191). Det är ju inte fråga om någon fredsplikt i egentlig mening utan om ansvar för annans brott mot fredsplikten.

[5] Jfr om nu nämnda regler Prop. 1928, s. 96—102, Wistrand, s. 170—178. Jfr även FFRL § 22 samt SOU 1935: 59, s. 146—147 med hänvisningar.

[6] Jfr Thyrén i FK 1928, s. 48, SOU 1933: 36, s. 139—140, 181—182, SOU 1934: 16, s. 39, Prop. 1935, s. 72. Jfr även FFRL § 16 samt Holmström, s. 86.

Vad nu nämnts ger vid handen, att frågan om stridsåtgärdens begrepp i och för sig föga ägnar sig för en närmare analys i denna bok. Därtill kommer att hithörande frågor i flera avseenden ganska grundligt undersökts och diskuterats i samband med olika förslag på arbetslagstiftningens område under de senaste årtiondena.[7] Under sådana förhållanden synes det mig inte vara erforderligt att ge frågan, vad en stridsåtgärd enligt KAL innebär, annat än en översiktlig behandling, vars främsta syfte är att fästa uppmärksamheten på vissa problemställningar, som är av särskilt intresse för andra frågor i avhandlingen.

En stridsåtgärd — varmed jag, om inte annat sägs, menar en stridsåtgärd i KAL:s mening — kan grovt uttryckt bestämmas som en medveten påtryckningshandling, vilken är av viss allmän karaktär och i övrigt framträder i arbetsinställelsens, blockadens[8] eller en därmed jämförlig form. Vad som menas med en medveten påtryckningshandling skall jag inte närmare gå in på. Det räcker med att påpeka, att det skall föreligga en handling som är åsyftad att förmå någon att uppfylla vissa önskemål; även en vedergällningsaktion, en påtryckning »i efterhand», torde ofta kunna betecknas som en påtryckningshandling.[9] Något mer skall jag dröja vid vad som förlänar påtryckningshandlingen en »allmän» karaktär (1). Vidare skall jag säga några ord om vilken form i övrigt påtryckningshandlingen skall ha för att anses jämförlig med arbetsinställelse eller blockad (2).

Det praktiskt sett mest betydelsefulla är givetvis att dra gränsen mellan olovlig stridsåtgärd och rättsenligt handlande. Huruvida en handling rubriceras som olovlig stridsåtgärd eller som annat avtalsbrott, spelar i många fall ringa roll, därför att rättsföljderna — närmast skadeståndsskyldigheten för den felande parten — blir desamma. Jag vill dock peka på betydelsen för föreningsansvaret av

[7] Jfr särskilt SOU 1927: 4, 1933: 36, 1934: 10, 16, 30, 1935: 65—66, Prop. 1935, Utsk. 1935. Nämnda förslag berörde delvis också områden utanför arbetsrätten.

[8] Jag sammanför, såsom ofta sker, lagtexten »blockad» och »bojkott» under benämningen blockad. Jfr t. ex. SOU 1933: 36, s. 57 f., Schmidt, s. 86 f.

[9] Jfr bl. a. ADD 45: 47. Även om en vedergällningsaktion inte kan i efterhand förändra utgången av en avgjord konflikt, kan den — liksom alla sanktioner — utgöra en stark påtryckning i andra liknande konflikter, som framdeles kan uppkomma.

att dra gränsen mellan olovlig stridsåtgärd och annat avtalsbrott; de speciella reglerna i § 4 st. 2 avser ju olovlig stridsåtgärd men icke annat avtalsbrott.[1]

1. Jag börjar alltså med frågan vad det innebär att stridsåtgärden skall vara en påtryckningshandling av *allmän* karaktär; vid diskussionen härav förutsätter jag att påtryckningshandlingen i övrigt på grund av sin form kan vara en stridsåtgärd.

En allmän karaktär är först och främst förhanden i de fall, då stridsåtgärden används kollektiva parter emellan. Stridsåtgärden är alltså på arbetstagarsidan anordnad av en förening och på arbetsgivarsidan riktad mot en förening, såsom när en arbetstagareförening anordnar strejk och blockad mot en arbetsgivare, eller en arbetsgivare tillgriper lockout och blockad mot en arbetstagareförening och dess medlemmar. De medlemmar som aktivt medverkar i en stridsåtgärd, anordnad av deras förening, vidtar givetvis själva en stridsåtgärd.

Hur avgränsar man denna typ av stridsåtgärder från rent individuella handlingar? Enligt allmän uppfattning behöver en påtryckningshandling inte förlora sin karaktär av stridsåtgärd blott på den grund, att den inte proklameras öppet utan anordnas i hemlighet och därvid endast får partiell karaktär.[2] Ifråga om påtryckningshandlingar från arbetstagarsidan synes därför det väsentliga vara, om föreningen är upphovsman till påtryckningshandlingen och har ett självständigt syfte med denna, ett syfte som ligger utanför en enskild arbetstagares rent individuella förhållanden.[3] Som rättspraxis visar, kan en enda arbetstagare göra sig skyldig till olovlig strejk genom att på förenings anmodan nedlägga arbetet; detta är särskilt ett praktiskt fall, när arbetsgivaren endast har en anställd.[4]

[1] Avtalsbunden förening saknar dock ingalunda ansvar för annat avtalsbrott från medlems sida även om detta ansvar torde vara mindre omfattande. Berörda fråga, som ej har reglerats i KAL, kan jag dock inte gå in på här. Jfr bl. a. ADD 38: 73, 46: 40 samt ADD 33: 69, 38: 14. Jfr även ADD 40: 30.

[2] Jfr t. ex. ADD 31: 52.

[3] Jfr Holmström, s. 87. Problemställningen har tydliga beröringspunkter med den i kap. I diskuterade frågan, huruvida individuella bestämmelser kan ingå i ett kollektivavtal. Se sid. 23 f.

[4] Jfr ADD 39: 93 samt i viss mån 30: 74 b. Jfr vidare Schmidt, s. 95, SOU 1934: 30, s. 18.

På liknande sätt bör man bedöma motsvarande påtryckningshandlingar från arbetsgivarsidan.[5] Avskedandet av en arbetstagare, som utåt förklaras vara en enskild aktion, företagen inom ramen för arbetsgivarens rätt att fritt avskeda arbetstagare, kan i själva verket ha en allmännare syftning och vara riktat i första hand mot ett specifikt intresse för arbetstagareföreningen. Vad som utgör ett specifikt föreningsintresse och huruvida arbetsgivarens handling åsyftar att rikta sig mot ett dylikt intresse, erbjuder självfallet stora svårigheter att fastställa. Härvid blir det kanske i praktiken främst fråga om att avgränsa föreningsrättskränkningarna, ett problem som faller utanför ramen för denna framställning.[6]

I detta sammanhang måste ett av Schmidt diskuterat spörsmål något beröras. I anslutning till vissa uttalanden i förarbetena till FFRL brukar det sägas, att KAL § 4 endast avser »kollektiva» stridsåtgärder, medan FFRL § 16 dessutom omfattar s. k. individuella stridsåtgärder; som främsta exempel på sistnämnda, till sin innebörd mycket oklara kategori av åtgärder anförs vanligen uppsägning av anställningsavtal.[7] Schmidt hävdar nu — enligt min mening med rätta — att dessa individuella åtgärder inte till sin natur skiljer sig från KAL:s stridsåtgärder.[8] Belysande är härvid det enda rättsfall, där AD förklarat en olovlig individuell stridsåtgärd föreligga.[9] En arbetsgivare hade — enligt vad AD ansåg styrkt — avskedat en arbetstagare såsom en handling av vedergällning för att denne med stöd av sin förening sökt genomdriva fördelaktigare anställningsvillkor. Arbetsgivarens förfarande förklarades vara en olovlig individuell stridsåtgärd mot arbetstagareföreningen och föreningen som sådan tillerkändes skadestånd; däremot avslogs den enskilde arbetstagarens begäran om skadestånd för olovlig stridsåtgärd under motivering, att fredsplikten enligt FFRL § 16 endast utgjorde ett komplement till förhandlingsrätten, vilken endast tillkom *orga-*

[5] Jfr ADD 46: 7, där avskedandet av en arbetstagare förklarades vara en lovlig sympatiåtgärd.

[6] Det ligger dock i öppen dag att en föreningsrättskränkning i regel riktar sig även mot ett typiskt föreningsintresse. Jfr Schmidt, s. 95, SOU 1939: 49, s. 71 f. Ett föreningsintresse föreligger ju egentligen alltid, när ett avtalsbrott har skett. Här är det dock fråga om ett mer kvalificerat föreningsintresse.

[7] Se ADD 39: 30, 40: 5 samt SOU 1935: 59, s. 144 jämförd med s. 117—118. Jfr även SOU 1933: 36, s. 57 f., s. 182—183.

[8] S. 95—96. Jfr även Holmström, s. 85 f., särskilt s. 93.

[9] ADD 40: 5.

nisation av arbetstagare. De »individuella» stridsåtgärderna kan alltså endast rikta sig mot förening och har därigenom en lika typisk allmän karaktär som stridsåtgärder enligt KAL. Då de vidare ej hänför sig till någon bestämd skillnad i lagtexten mellan FFRL § 16 och KAL § 4 finns det ingen anledning att uppställa dem som en särskild kategori av stridsåtgärder.

Även vissa andra påtryckningshandlingar än de nu nämnda, dvs. sådana som är företagna kollektiva parter emellan, betraktas som stridsåtgärder i KAL:s mening. Som *olovliga* stridsåtgärder betraktas ostridigt vissa s. k. vilda strejker, igångsatta av ofta löst organiserade grupper utan sanktion från vederbörande fackorganisation. Vad som i detta fall ger påtryckningshandlingen dess allmänna karaktär är, att handlingen är vidtagen gemensamt av ett *flertal* arbetstagare. Men en strejk uppkommer inte vid arbetsnedläggelse från vilket flertal av arbetstagare som helst. Enligt min mening får man en lämplig hållpunkt för att bedöma huruvida en strejk eller blott en individuell arbetsvägran föreligger, om man uppställer följande minimikrav på en strejk, nämligen att arbetsnedläggelsen är företagen i *samråd* — eller tyst samförstånd — av en *homogen* arbetstagargrupp, som icke har en alltför ringa omfattning.[1] Jag föreställer mig att denna givetvis ganska vagt utformade stipulation i det väsentliga träffar rättspraxis' uppfattning. En homogen arbetstagargrupp kan utgöras bl. a. av arbetstagare vid ett visst företag, på en viss avdelning, i visst arbete, arbetstagare tillhörande viss förening, arbetstagare tillhörande viss lönekategori, såsom lärlingar eller kvinnliga arbetstagare[2] och kanske ibland även av en oppositionsgrupp inom en fackförening, som har samlat sig kring ett gemensamt program, t. ex. förbättring av ackorden eller avlägsnande av en förhatlig förman.[3]

Mest följdriktigt synes vara, att även en påtryckningshandling från arbetsgivarsidan mot en dylik homogen arbetstagargrupp bör betraktas som en stridsåtgärd, t. ex. om gruppen avskedas för att den, enligt vad arbetsgivaren anser men gruppen förnekar, gjort sig

[1] Ju mindre homogen gruppen är, desto större omfattning fordras. Hur stor del av gruppen som måste delta i arbetsnedläggelsen bör närmast bero på vilken omfattning gruppen har.

[2] Jfr t. ex. ADD 37: 55, 93, 44: 34, 31: 130, 34: 125, 35: 150, 34: 182, 36: 85.

[3] Jfr i viss mån ADD 34: 79. — Om liknande *lovliga* åtgärder se sid. 128.

skyldig till avsiktlig nedsättning av arbetstakten. Huruvida detta i regel är praxis' betraktelsesätt är dock tveksamt.[4]

Vid behandling av fredspliktsreglerna enligt KAL synes det mig mest praktiskt att, på sätt som nu skett, ställa upp två kategorier: stridsåtgärder kollektiva parter emellan, och övriga stridsåtgärder. Den första kategorin är den för kollektivavtalsförhållanden typiska, eftersom den anknyter till sådana parter som kan sluta ett kollektivavtal och alltså även kan uppfylla omstridda önskemål i kollektivavtalets form.[5] Den andra kategorien omfattar en ganska obestämbar grupp av åtgärder, vilka närmast kan betecknas som övergångsformer till rent individuella handlingar. Dessa åtgärder kan inte i allo bedömas efter samma regler som stridsåtgärder mellan kollektiva parter.[6]

Vad terminologin beträffar har jag tidigare[7] använt ordet kollektiv i en speciell betydelse vid termer sådana som kollektiv part och kollektiva rättsfakta; denna betydelse återgår ytterst på termen kollektivavtal. I klarhetens intresse bör inte terminologin vid stridsåtgärder utgå från någon annan betydelse av ordet kollektiv. Skall termen *kollektiva stridsåtgärder* användas, bör den därför helst icke betyda någonting annat än »stridsåtgärder mellan kollektiva parter» till skillnad från *övriga stridsåtgärder*.[8] Man kan emellertid — åtminstone i de flesta fall — använda även termerna *fackliga* eller *organisationsmässiga* stridsåtgärder som beteckning på stridsåtgärder mellan kollektiva parter. För att undvika missförstånd bör man kanske i regel begagna dessa senare termer; som nyss nämnts[9] betecknas ju ofta samtliga stridsåtgärder enligt KAL som »kollek-

[4] Jfr ADD 34: 182, 43: 43, av vilka man emellertid inte klart kan utläsa, huruvida arbetsgivarens förfarande ansågs vara en lovlig stridsåtgärd eller icke någon stridsåtgärd alls. Se vidare sid. 128. Jfr å andra sidan möjligen ADD 45: 16, där dock situationen var speciell. Se härom sid. 111 not 1.

[5] En ganska egendomlig anordning är därför att KAL § 4 som huvudfall upptar stridsåtgärder, vidtagna av enskilda arbetsgivare och arbetstagare. — De »behörighetsregler» (om behörighet att besluta om anordnande av stridsåtgärd) som ofta förekommer, anknyter givetvis endast till föreningar.

[6] Jfr bl. a. sid. 126 not 8, 129.

[7] Se sid. 14, 17.

[8] Man skulle möjligen — efter mönster av uttrycket »kollektivavtal i vidsträckt bemärkelse» (se sid. 15 not 5) — kunna använda termerna kollektiva stridsåtgärder i »egentlig» och »vidsträckt» bemärkelse.

[9] Se sid. 108 med not 7.

tiva». Vad som i sistnämnda fall avses med ordet kollektiv, får man dock lika väl fram genom att tala om att stridsåtgärder skall ha en »allmän» karaktär.[1]

2. För att en påtryckningshandling av allmän karaktär skall vara en stridsåtgärd, måste den som sagt framträda i arbetsinställelsens, blockadens eller en därmed jämförlig form. Vad som utmärker de allmänt kända (öppna) formerna arbetsinställelse och blockad behöver inte närmare utvecklas. Jämförliga med dessa är enligt praxis allehanda hemliga och partiella åtgärder: hemlig blockad,

[1] När man talar om »kollektiva» stridsåtgärder i den vidare betydelsen är ordet kollektiv använt i en — för övrigt mycket vanlig — mening, som kan uttryckas ungefär så: »vad som har avseende på ett flertal personer sammanfattade i en enhet av visst slag». Stridsåtgärd anses då föreligga så snart ett »kollektiv» anordnar en stridsåtgärd. I enlighet med denna bestämning synes man som stridsåtgärd böra betrakta varje åtgärd från en arbetsgivareförening eller en homogen grupp av arbetsgivare i syfte att utestänga enstaka arbetstagare från arbetsanställning, även om åtgärden endast är vidtagen på grund av vederbörande arbetstagares rent personliga förhållanden, t. ex. misskötsel i arbetet. En dylik åtgärd torde också ofta uppfattas som bojkott. Jfr särskilt SOU 1927: 4, s. 134, SOU 1933: 36, s. 57, 1935: 66, s. 441—442. Åtgärden torde också ingå under Schmidts bestämning av »kollektiv» stridsåtgärd: »en åtgärd, vilken har fackligt syfte» (s. 95—96). Möjligen kan ADD 45: 16 innebära, att AD betraktar en dylik åtgärd som bojkott i KAL:s mening, ehuru en sådan tydning torde vara osäker. Det kan emellertid ifrågasättas, om en så vidsträckt bestämning av begreppet stridsåtgärd enligt KAL som den nyss nämnda generellt sett kan upprätthållas. — Om man t. ex. på områden utanför kollektivavtalsförhållanden, önskar företa en utvidgning av begreppet stridsåtgärd, kan man göra behövliga distinktioner med tillhjälp av förslagsvis termerna »allmänna stridsåtgärder» (motsvarande stridsåtgärder enligt KAL) och »individuella stridsåtgärder». Jfr även SOU 1934: 16, s. 38—39, 1934: 30, s. 18—19, Prop. 1935, s. 72.

Orsaken till att jag i denna bok använt termen *kollektiv* i en så ytterligt speciell betydelse, är, såsom i texten antytts, att jag velat anknyta till termen kollektivavtal. Det synes nämligen vara lämpligt att ha en term, vilken kan begagnas ifråga om alla företeelser som har ett direkt samband med kollektivavtalets speciella karaktär, dvs. den som anges genom de i kap. I (sid. 17 f.) behandlade »kollektiva rättsfakta». Någon annan naturlig term än »kollektiv» står knappast till buds för detta ändamål. Jag är emellertid medveten om att denna terminologi kan göras till föremål för kritik och har därför i flera fall förtydligat termen kollektiv med de alternativa termerna *facklig* och *organisationsmässig*. Mot de senare termerna kan anmärkas att de är mindre naturliga i vissa fall, särskilt när en »kollektiv» åtgärd vidtas av en enskild arbetsgivare; det fackliga eller organisationsmässiga momentet ligger här endast på motsidan.

»avfolkning» av arbetsplatsen, nedsättning av arbetstakten under det normala, »prickning» av enskilda arbetstagare (såsom stridsåtgärd mot arbetsgivaren) m. m.[2]

I vad mån förekommer påtryckningshandlingar av allmän karaktär som inte har en »därmed jämförlig» form? Arbetstagarsidans påtryckningshandlingar torde i regel utgöra stridsåtgärder; hot om stridsåtgärd synes dock enligt AD:s uppfattning inte vara en handling, som till sin form är jämförlig med stridsåtgärd som satts i verket, även om hotet under vissa förhållanden betraktas som avtalsbrott.[3] Däremot bör det observeras, att ett flertal påtryckningshandlingar från arbetsgivarens sida på grund av sin särskilda form torde falla utanför begreppet stridsåtgärd. En arbetsgivares vägran att betala kollektivavtalsenlig lön till sina anställda kan vara ett medvetet försök att förmå arbetstagareföreningen att gå med på, att lägre lön får betalas än vad kollektivavtalet föreskriver. Ett dylikt förfarande skulle väl i regel inte bedömas av AD som annat än ett vanligt avtalsbrott. Överhuvud taget kan arbetsgivaren vid utövande av sin rätt till *arbetsledning* vidta olika åtgärder mot arbetstagareföreningens uppfattning och även mot avtalets verkliga innebörd utan att därvid göra sig skyldig till annat än ett vanligt avtalsbrott.[4]

B. När skall fredsplikten iakttas?

Det huvudsakliga innehållet av § 4 hänför sig till frågan när fredsplikten skall iakttas. I princip skall jag endast behandla de tvingande

[2] Jfr bl. a. Schmidt, s. 86 f., Wistrand, s. 136—143 med rättsfall, SOU 1933: 36, s. 57 f. — Jag går inte in på, i vad mån stridsåtgärderna kan kollidera med andra rättsregler än KAL:s bestämmelser. KAL:s stridsåtgärder tillhör givetvis de s. k. ekonomiska stridsåtgärderna, dvs. påtryckningsmedel som är av ekonomisk art och inte tar formen av personligt övergrepp eller våld. Jfr SOU 1933: 36, s. 14—18, 84—99, Schmidt, s. 89—94. — Det är att märka att benämningen ekonomisk i nyssnämnda fall närmast hänför sig till medlet, och inte till målet för stridsåtgärden; målet är i regel av ekonomisk men kan också vara t. ex. av politisk art. Endast målet för stridsåtgärden anges däremot när man talar om »politisk» stridsåtgärd.

[3] Jfr ADD 30: 32, 37: 12, 47: 82 samt även 32: 175, 34: 142. Schmidt hävdar däremot att hot om stridsåtgärd kan utgöra olovlig stridsåtgärd. Se s. 96.

[4] Jfr i viss mån ADD 29: 63 b, 44: 53, 45: 47 med res. Jfr även sid. 112.

minimibestämmelser som § 4 upptar; i vissa fall är det dock nödvändigt att gå in på den längre gående fredsplikt som kan förekomma.[4a]

1. Distinktionen rättskonflikt—intressekonflikt.

Som en huvudprincip för kollektivavtalsrätten brukar man allmänt beteckna att fredsplikten skall iakttas i *rättstvister*, medan stridsåtgärder är lovliga i *intressetvister*. Sambandet mellan fredspliktsbestämmelserna och distinktionen rättstvist—intressetvist betonas också i motiven till KAL[5]: »Då det gäller att genom lagstiftningen fastslå, i vilka fall stridsåtgärder icke få tillgripas för slitande av tvister mellan kollektivavtalsbundna parter, kan skillnaden mellan rättstvister och intressetvister i huvudsak läggas till grund för avgörandet. Vissa avvikelser äro emellertid nödvändiga.»

Vad som i stort ligger bakom detta samband är den för de flesta medborgare självklara allmänna principen, att frågan om vad som är »rätt» mellan två parter inte skall avgöras genom en maktkamp utan på rättslig väg. Denna princip är vad man skulle kunna kalla den moraliska grundvalen för 1928 års lagstiftning. Oklart är emellertid, vad som närmare skall förstås med begreppen rättstvist och intressetvist och hur dessa skall användas vid bestämning av gränsen mellan fredsplikt och stridsrätt.

Sedan lång tid tillbaka är termerna rättstvist och intressetvist gängse i svensk arbetsrättslig diskussion.[6] De vanligen kortfattade förklaringar av termernas innebörd, som ibland ges, är ganska skiftande. En förklaring är, att rättstvister avser bestämmelser i ett bestående avtal, intressetvister villkoren för uppgörande av ett nytt[7], en annan, att rättstvister avser frågor om tolkning och tillämpning av gällande avtal, intressetvister frågor om reglerandet av sådana

---

[4a] En dylik längre gående fredsplikt föreligger bl. a. enligt Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige (det s. k. Saltsjöbadsavtalet) samt även i övrigt enligt den särskilda förhandlingsordning, som ofta finns i kollektivavtalen (Jfr ADL § 14).

[5] S. 92.

[6] Minst sedan år 1887. Se Westerståhl, s. 255.

[7] Jfr Förliknings- och skiljenämndskomiténs betänkande, s. 18—19, Trygger i Ekonomisk Tidskrift 1901, s. 334—337, SOU 1935: 66, s. 408—409.

förhållanden, beträffande vilka intet avtal finns[8]. 1928 års proposition ger följande något utförligare bestämning[9]:

»I korthet uttryckt måste emellertid med rättstvist förstås en tvist, där den ena parten mot den andra hävdar en rättighet, som han redan förvärvat eller i varje fall anser sig hava förvärvat genom ett mellan parterna slutet avtal. Vid en intressetvist åter rör sig tvisten på ett genom avtal icke reglerat område; parterna tvista om ordnande av arbetsförhållanden utan att vare sig den ena eller den andra kan åberopa någon juridisk rätt; deras intressen stå således oförmedlade emot varandra.»

Utanför arbetsrätten är distinktionen rättstvist—intressetvist allmänt nyttjad blott inom folkrätten. Det visar sig emellertid att folkrättens och den svenska arbetsrättens distinktion inte sammanfaller, oaktat att termerna rättstvist och intressetvist — åtminstone enligt Undéns uppfattning[1] — har hämtats från arbetsrätten till folkrätten[2].

Inom folkrätten[3] talar man om två »kriterier» för att skilja mellan rättstvist och intressetvist, ett objektivt och ett subjektivt. Enligt det objektiva kriteriet räknar man till intressetvister sådana tvister som inte lämpar sig för rättslig behandling, t. ex. därför att de berör frågor av alltför känslig natur: staternas »ära», oberoende eller andra vitala intressen. Att en tvist utgör en intressetvist blott därför att den berör parternas vitala intressen, är en distinktion som uppenbarligen inte är grundläggande för KAL. Enligt det subjektiva kriteriet — som numera rekommenderas av de flesta folkrättsliga författare — kan man med den kända Locarnoformeln definiera rättstvisterna såsom tvister där parterna »ömsesidigt bestrida varandra en rätt». Båda parter måste alltså stödja sin talan på rättsliga argument; skulle svaranden bestrida kärandens talan under anförande av rent politiska skäl, såsom trängande försörjningsbehov, olidliga förhållanden eller andra liknande motiv, är tvisten att be-

---

[8] Jfr SOU 1935: 59, s. 108. Jfr om distinktionen rättstvist—intressetvist även Undén, s. 201 f., SOU 1933: 36, s. 64.

[9] S. 92.

[1] Se Praxis, s. 6.

[2] Jfr även Undéns jämförelse mellan begreppen inom arbetsrätten och folkrätten i Skrifter tillägnade Thyrén, s. 76—77, samt Ross' jämförelse, s. 353—354.

[3] Se för det följande om folkrätten Gihl, s. 119 f. samt i NTfIR 1937, s. 255 f.

trakta som en intressetvist.[4] Även denna distinktion är främmande för KAL: såsom bl. a. framgår av den nyss citerade definitionen i motiven kan en rättstvist föreligga, när blott den ena parten hävdar en rätt. Ett studium av denna definition — och motiven i övrigt — ger vid handen, att departementschefen med rättstvist helt enkelt torde ha avsett en konflikt, som enligt vanliga civilprocessuella regler kan avgöras på rättslig väg, dvs. företrädesvis av domstol.[5]

Förutsättningen för att en avtalsrättslig tvist skall kunna dras inför domstol är i princip, att ett avtal har slutits mellan parterna; med hänsyn till den avtalsfrihet, som principiellt upprätthålls, kan ju domstolen inte avgöra, om och av vilket innehåll avtal skall slutas mellan parterna. En tvist mellan en hyresvärd och en presumtiv hyresgäst om villkoren i ett avtal, som de avser att ingå, kan alltså icke slitas av domstol. Detsamma gäller exempelvis i det fall, att ett hyresavtal rörande några rum finns mellan parterna men tvisten gäller villkoren för hyra av ytterligare rum. Om hyresvärden och hyresgästen tvistar om innehållet i ett mellan dem *slutet* hyresavtal, är detta däremot en domstolsfråga (typ A). En domstolsfråga föreligger vidare i det kollisionsfallet, att endera av parterna hävdar att ett hyresavtal har kommit till stånd, medan den andra förnekar detta. Domstolen kan alltid avgöra den formella tvisten, huruvida ett avtal kommit till stånd eller ej. En härmed sammanhängande materiell tvistefråga om exempelvis hyrans höjd kan domstolen endast avgöra om den finner att ett avtal har slutits (typ B). Inom domstols behörighet faller också sådana konflikter, där parterna inte tvistar om vad som är rätt, utan där den ena parten medvetet sätter sig över sina avtalsenliga plikter. Hyresvärden begär ett visst hyresbelopp enligt avtalet; hyresgästen bestrider inte hyresvärdens rätt att erhålla beloppet men tredskas med betalningen därför att han är

[4] Såsom skäl härför anförs bl. a. att domstolarna endast bör befatta sig med sådana frågor, där det kan väntas att parterna ställer sig domstolens avgörande till efterrättelse; i annat fall skulle domstolarnas auktoritet råka i fara. Se Ross, s. 356. Jfr även i viss mån sid. 119 not 4.

[5] Jfr även Pettersson (justitieministern vid KAL:s tillkomst), s. 25: »I de civiliserade samhällena tillkommer rättskipningen principiellt staten — detta är det minimikrav, som måste uppställas på en rättsordning. Tillgripes strejk eller lockout för att genomdriva visst rättsanspråk, föreligger ett obehörigt intrång i domstolarnas verksamhet.» Jfr dock sid. 118 f. — Jag förbigår de särskilda problem som är förknippade med skiljemannainstitutet och fastställelsetalan.

förargad på hyresvärden eller befinner sig i penningknipa. Ett dylikt belopp kan utdömas av judiciell myndighet, vars utslag sedan kan läggas till grund för ett exekutionsrättsligt förfarande (typ C).[6]

Betraktar man definitionen på rättstvist i 1928 års proposition skall man finna att den omfattar just de tre typer av domstolsfrågor som ovan angivits. När det sägs i definitionen, att den ena parten mot den andra hävdar en rättighet som han har förvärvat genom avtal mellan parterna, täcker denna bestämning både det fallet, att den andra parten hävdar en motstridande rättighet, som sedermera underkänns av domstol (typ A), och det fallet, att motparten gör en invändning som saknar rättslig betydelse (typ C). I definitionens uttryck att den ena parten hävdar en rättighet som han *anser* sig ha förvärvat, innefattas de två fallen, att kärandens påstådda rättighet får vika för svarandens rättighet (typ A) och att den får vika, därför att något avtal aldrig träffats (typ B).

Distinktionen rättstvist—intressetvist kan otvivelaktigt vara av en viss nytta när man skall förklara innebörden av KAL:s fredspliktsregler. Härvid bör man tydligen begagna ordet rättstvist i betydelsen »tvist som kan avgöras på rättslig väg», »domstolsfråga». En minst lika naturlig betydelse av termen är dock »tvist om vad som är rätt», och även andra betydelser är, som tidigare antytts, icke ovanliga.[7] För att i möjligaste mån undanröja den oklarhet som mångtydigheten av ordet rättstvist medför, kallar jag tvister som kan avgöras på rättslig väg för *rättskonflikter*.[8] Rättskonflikterna indelas i *tolkningstvister*, dvs. konflikter där en tvist om rättsläget föreligger (tvister av typ A och B ovan)[9], och *övriga rättskonflikter* (typ C ovan). *Intressekonflikter* blir då alla konflikter, där någon rättslig lösning inte kan åvägabringas.[1]

[6] Att tvister av denna typ inte är rättstvister inom folkrätten beror självfallet ytterst på att någon exekutionsrättslig apparat av inomstatlig typ inte står till buds i internationella förhållanden.

[7] Jfr Schmidt i SvJT 1945, s. 766 samt sid. 113 f.

[8] Man kan även tala om *rättsfrågor* på samma sätt som man i FFRL § 10 använder ordet *förhandlingsfrågor* för att undvika ordet tvist. Se härom SOU 1935: 59, s. 108.

[9] I tolkningstvister ingår även tvister om *tillämpning* av en bestämmelse; tillämpning är i grund och botten endast ett visst slag av tolkning. Jfr dock Undén: Praxis, s. 6—7.

[1] Termen intressekonflikt är givetvis såtillvida missvisande som det ju även vid varje rättstvist finns stridande intressen. Jfr Prop. 1928, s. 92.

Nyttan av distinktionen rättskonflikt—intressekonflikt vid förklaring av fredspliktsbestämmelserna i KAL är emellertid begränsad till sådana konflikter, där stridsåtgärderna har sin egentliga användning, nämligen där den part, som angriper med stridsåtgärder, kräver, att den part, som angrips, skall uppfylla vissa önskemål; dessa önskemål skall vidare röra förhållanden, som kan regleras genom kollektivavtal eller därtill anslutande personliga avtal. Dylika konflikter kan man lämpligen kalla *egentliga* rätts- eller intressekonflikter.[2] Men stridsåtgärderna har därutöver en egenartad användning som påtryckningsmedel i konflikter, som inte alls har med nyssnämnda parters avtalsförhållanden att göra. Vid sympatiåtgärder gäller påtryckningen närmast andra arbetsförhållanden. Vid s. k. politiska stridsåtgärder kan det mål, man vill nå, ligga vid sidan om arbetsförhållanden överhuvud taget. I sistnämnda konflikter ger distinktionen rättskonflikt—intressekonflikt ofta ingen direkt praktisk vägledning.[3] Det faller sig därför naturligt att vid genomgång av fredspliktsbestämmelserna skilja mellan egentliga rättskonflikter och intressekonflikter å ena, och övriga konflikter å andra sidan.

Även andra svårigheter att tillämpa distinktionen rättskonflikt—intressekonflikt bör nämnas. Som nyss nämnts, antyddes i motiven, att distinktionen inte utan avvikelser kunde användas för gränsdragningen mellan fredsplikt och stridsrätt. Såsom senare skall anges[4], är det ingalunda någon undantagslös princip inom den allmänna avtalsrätten, att domstolsförfarande och handlingar, som kan sägas motsvara stridsåtgärder enligt KAL, utesluter varandra; handlingar av denna art kan bestå i hävning av avtal och innehållande av prestation. Ett särskilt problem blir alltså, i vad mån man i enlighet med allmänna regler kan tänka sig domstolsavgörande och stridsåtgärder som alternativa möjligheter. Vidare bereder kollektivavtalsförhållandets säregna natur vissa svårigheter: man måste räkna med rättskonflikter och intressekonflikter både från kollektivavtalets och det personliga avtalets synpunkt.

---

[2] Dessa konflikter motsvarar närmast rättstvister och intressetvister enligt den bestämning som nämns sid. 113 vid not 7.

[3] Departementschefen talar för övrigt om »att vidtaga stridsåtgärder för syften, som ligga helt utanför deras (dvs. parternas) inbördes förhållande, således när varken rättstvist eller intressetvist föreligger dem emellan». (Prop. 1928, s. 92).

[4] Sid. 120, 123 f.

Till slut kommer jag in på en tidigare antydd[5] skillnad mellan kollektivavtalsrättsliga och allmänt civilrättsliga rättsfrågor.

Vi har här tre fall, som bör hållas isär. Det första sammanhänger med ett problem som förut diskuterats i kap. II.[6] Reglerna i ADL § 11 innebär ju att vissa mål skall upptas av allmän domstol, trots att kärandens krav ytterst återgår på en kollektivavtalsbestämmelse. Som exempel har jag anfört, att en arbetstagare yrkar att utfå en lönefordran enligt kollektivavtal och arbetsgivaren invänder att fordringen är betald. Även om AD inte kan avgöra ett dylikt mål, har det fördenskull inte uppkommit en intressefråga från kollektivavtalets synpunkt; tvisten rör ju ändock ett i kollektivavtalet reglerat förhållande.[7]

Det andra fallet föreligger, då ett visst arbete, som har utförts inom ett bestående kollektivavtalsförhållande, inte är reglerat i kollektivavtalet.[8] Om någon personlig överenskommelse om betalningen för arbetet inte kan träffas, kan allmän domstol genom en analogi med köplagen § 5 bestämma lönen med hänsyn till vad arbetstagaren begär, om detta icke kan anses oskäligt.[9] Att lönen inte kan bestämmas av AD, är närmast en konsekvens av forumbestämmelserna; AD är ju inte forum för tvister rörande personliga arbetsavtal. Huruvida en dylik lönetvist skall betraktas som en intressekonflikt från kollektivavtalets synpunkt eller icke, kan diskuteras; det väsentliga är emellertid om stridsåtgärder får vidtas eller icke i denna situation, en fråga som jag senare skall återkomma till.[1]

I det tredje fallet föreligger en tydlig skillnad mellan kollektivavtalsförhållanden och vanliga civilrättsliga förhållanden beträffande vad som skall betraktas som rättsfrågor. Om parterna i ett personligt arbetsavtal överenskommer om att arbetstagaren skall ha skälig lön för sitt arbete, kan lönen för ett utfört arbete fastställas av allmän domstol; en dylik obestämt angiven lön i ett kollektivavtal kan däremot inte — såsom tidigare framhållits[2] — fastställas av AD. Vad är skälet till denna olikhet?

[5] Sid. 26 f.

[6] Sid. 67 f.

[7] Tvisten är att hänföra till »övriga egentliga rättskonflikter».

[8] Jfr tolkningsregeln i § 2 (»beträffande yrkesgrupp och område, som avses i avtalet»). Se sid. 92 f.

[9] Jfr t. ex. SOU 1935: 18, s. 12 (§ 11 i lagförslaget), s. 85—86.

[1] Sid. 137 f.

[2] Sid. 26.

Det närmast till hands liggande skälet synes vara, att det vid tillkomsten av 1928 års lagstiftning inte var avsett, att AD skulle vara ett organ för obligatorisk skiljedom i intressetvister under avtalstiden[3]; en lönefråga, för vars avgörande det inte finns några i kollektivavtal givna, bestämda hållpunkter, är i själva verket att jämställa med en lönefråga, som inte regleras av kollektivavtalet[4].

2. Fredsplikten vid egentliga rättskonflikter och intressekonflikter.

I anslutning till de synpunkter som framförts i det föregående skall jag som första punkt diskutera fredsplikten vid tolkningstvister (1), därefter fredsplikten vid övriga rättskonflikter (2) och vid intressekonflikter (3). Vissa frågor rörande fredsplikten och det personliga avtalet har brutits ut till särskild behandling (4).

1. Bland *tolkningstvisterna* har jag tidigare urskilt två typer, som jag har kallat typ A och B. *Typ A* omfattar sådana tvister, där båda parter hävdar att domstolen på grund av avtalets innehåll kan ge en materiell lösning av tvisten. I »avtalets innehåll» innefattar jag av praktiska skäl alla regler som, på grund av att avtal slutits, kommer att vara tillämpliga i parternas förhållande till varandra, dvs. förutom regler, som direkt framgår av avtalstexten och som tolkningsvis kan inläggas i avtalet, dispositiva och tvingande rättsregler.[5] Till tvister av typ A hör alltså även tvister om hur KAL skall tolkas, t. ex. i vad mån sympatiåtgärder eller politiska stridsåtgärder får tillgripas, eller till vilket belopp ett skadestånd skall utgå.[6]

Vid tvist av *typ B* föreligger en konflikt av mer komplicerad art. Parterna tvistar först om huruvida ett spörsmål, t. ex. lönen för visst arbete, är reglerat i avtalet eller utgör en intressefråga. Denna *formella* tvist är en tolkningstvist (typ B). Den bakomliggande

[3] Jfr t. ex. Prop. 1928, s. 92.

[4] Lön för utfört arbete måste dock på något sätt kunna utkrävas i rättslig ordning. Det är då måhända lämpligare att rättsavgörandet sker på individuell basis vid allmän domstol än vid AD, där det ofta får en mer »kollektiv» räckvidd och därigenom en politiskt ömtåligare karaktär. Jfr i viss mån sid. 115 not 4.

[5] Jfr även sid. 49.

[6] Det förekommer i praktiken att skadestånd exempelvis åläggs medlem genom överenskommelse mellan kollektivavtalets kontrahenter.

materiella tvisten är, om AD finner spörsmålet icke vara reglerat av kollektivavtalet, en intressefråga om lönens storlek; eljest rör tvisten en rättsfråga om vilken lön som skall utgå enligt avtalet.

Att påtryckningshandlingar från parternas sida skall vara förbjudna i tolkningstvister är, såsom en jämförelse visar, ingalunda någon given sak enligt vanliga civilrättsliga regler. Som ett exempel, motsvarande tvist av typ A, kan anföras, att en entreprenör och hans uppdragsgivare tvistar om huruvida avtalet innebär att delbetalning skulle ha skett vid viss tidpunkt. Uppdragsgivaren tolkar avtalet så, att betalning icke skulle ha skett; entreprenören har motsatt uppfattning och vägrar att fortsätta arbetet, förrän betalning skett, under åberopande av att motparten gjort sig skyldig till väsentligt kontraktsbrott. Ett exempel, som motsvarar tvist av typ B, är en tvist mellan samma parter, huruvida det ingår i entreprenörens avtalsenliga skyldigheter att göra vissa installationer. Entreprenören vägrar i enlighet med sin tolkning av avtalet att utföra installationerna. Entreprenörens arbetsvägran i dessa två fall sker på hans egen risk. Blir han instämd till domstol och domen går honom emot, blir han skadeståndsskyldig för kontraktsbrott; ansluter sig domstolen till hans uppfattning i tolkningstvisten, går han i princip fri från påföljder.[7]

KAL har genomfört en annan reglering av dessa fall, en reglering som för övrigt synes gälla även mellan enskilda parter i ett anställningsförhållande.[8] Huvudregeln är, att stridsåtgärder inte får tillgripas förrän domstol löst tolkningstvisten. Har domstol löst tolkningstvisten, är — i tvist av typ A — stridsåtgärder givetvis uteslutna för den part som förlorat rättegången. Om stridsåtgärder är tillåtna för den vinnande parten, i fall motparten inte ställer sig domen till efterrättelse, skall senare diskuteras.[9] Motsvarande gäller vid tvist av typ B, när den materiella tvisten befinns gälla rättsfrågor, lösta i avtalet; befinns den däremot avse en intressefråga, betyder detta att den vinnande parten, och även den förlorande, efter domstolsutslaget — men icke förr — har rätt att tillgripa stridsåtgärder.[1]

---

[7] Detsamma ansågs gälla inom kollektivavtalsrätten före KAL:s tillkomst. Se ADD 29: 29, 31: 77.

[8] Se nedan sid. 128.

[9] Sid. 123 f.

[1] Jfr ADD 30: 79 samt 32: 83 jämförd med 32: 129, 33: 16, 36: 65.

Att KAL:s regler har den vidsträckta innebörden, att fredsplikten som huvudregel skall iakttas i alla tolkningstvister, framgår av ingressen till § 4 st. 1, sammanställd med p. 1. Lagförfattarna har uppenbarligen i p. 1 velat ange samtliga tolkningstvister.[2] Tvister av typ A innefattas i orden »tvist om avtalets . . . rätta innebörd eller . . . huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas». På tvister av typ B hänsyftar flera uttryck i p. 1. Genom ordet giltighet har man velat ange det fallet att parterna tvistar om huruvida avtalet från början varit giltigt eller ogiltigt. Ordet bestånd syftar på en meningsskiljaktighet huruvida avtalet fortfarande består: ena parten hävdar exempelvis att avtalet har upphört på grund av giltig uppsägning, medan den andra påstår att det ännu är i kraft, enär uppsägning inte skett i avtalsenliga former. En tvist, huruvida ett visst förhållande regleras av avtalet eller faller utanför, är en fråga om avtalets »rätta innebörd».[3]

KAL:s nu beskrivna reglering står inte formellt i överensstämmelse med vissa uttryckssätt i § 4, där det heter, att stridsåtgärder inte får vidtas av sådana »som äro bundna av kollektivavtal» och »under den tid avtalet är gällande». En part kan nämligen bli skadeståndsskyldig gentemot en annan för olovliga stridsåtgärder enligt KAL utan att något kollektivavtalsförhållande förelegat mellan parterna vid tiden för stridsåtgärderna[4], ja, utan att något kollektivavtalsförhållande överhuvud taget rått mellan parterna. Man skulle alltså kunna säga att KAL undantagsvis — i strid mot sina huvudprinciper — ålägger även klart utomobligatoriskt skadestånd.[5]

Tanken bakom denna långtgående fredsplikt är uppenbarligen att man i första hand bör söka avlägsna riskerna för att strids-

---

[2] Uppräkningen av olika tvister i p. 1 bör dock betraktas mera som en exemplifiering än en vanlig definition. Jfr även Elmquist, s. 140—141, Østrem, s. 81—82.

[3] Se Prop. 1928, s. 93—94.

[4] Jfr ADD 47: 82.

[5] Jfr sid. 73 — I dessa fall finns det dock ofta ett annat samband mellan parterna — som t. ex. är en fackförening och en enskild arbetsgivare —, nämligen det, att medlemmar av föreningen är anställda hos arbetsgivaren. Men icke heller detta är nödvändigt, såsom när en arbetstagareförening blockerar en arbetsgivare för att förmå denne att sysselsätta föreningens medlemmar och arbetsgivaren påstår, att ett kollektivavtalsförhållande finns mellan honom och föreningen. Det är givet att skadeståndsbestämningen i ett fall som det sistnämnda måste ske med särskilt beaktande av nedsättningsmöjligheterna enligt § 8 st. 3.

åtgärder används för ett syfte, som i realiteten går ut på att genomföra en ändring i avtalet; detta är ju fallet, när en part tillgriper stridsåtgärder för att föma motparten att acceptera en tolkning, som sedan visar sig vara oriktig. Visserligen medför denna lagens ståndpunkt att stridsrätten i vissa fall inskränks, men detta har ansetts vara ett intresse av mindre storleksordning. Man kan kanske hänvisa till ett uttalande av AD[6] — mot vilket arbetstagarrepresentanten reserverade sig — att det är svårare att i efterhand gottgöra skada på grund av arbetsvägran än skada på grund av att arbetstagare nödgats utföra arbete utan att vara skyldiga härtill. Uttalandet gjordes visserligen i samband med frågan om individuell arbetsvägran men torde i samma mån vara tillämpligt vid strejk. Det ligger i sakens natur, att det företrädesvis är vid strejk som problemet i praktiken blir aktuellt. Arbetsgivaren kan ju på andra sätt än genom stridsåtgärder hävda sig i en tolkningstvist. Ifall han exempelvis betalar ett arbete enligt sin uppfattning om hur avtalet skall tolkas eller om att arbetet inte är reglerat i avtalet, riskerar han — som tidigare nämnts[7] — blott att göra sig skyldig till vanligt avtalsbrott och blir enligt allmänna regler fri från påföljder, om hans tolkning godkänns av domstolen.

Nu behöver självfallet inte vilket påstående som helst från en arbetsgivares sida respekteras av motparten. I tvist av *typ B* måste det finnas en viss grad av sannolikhet för ett påstående om att en materiell rättsfråga är föremål för konflikt. Skyldighet att iaktta fredsplikten kan således inte föreligga i en tvist av typ B, om en part i ond tro, t. ex. för att vinna tid, hävdar att en materiell rättsfråga är tvistig, och inte heller om han borde ha insett att hans avtalstolkning var felaktig, om han »saknade fog» för sin invändning.[8]

Eftersom den vanliga avtalsrättsliga stridsrätten i intressekonflikter inskränks i vissa fall genom KAL:s regler, kan man resa spörsmålet, om den arbetsgivarsidans fördelaktigare ställning, som faktiskt uppkommer genom dessa regler, skall kompenseras genom skadestånd, då arbetstagarparten uppehållits i sin rätt att vidta stridsåtgärder. Ett sådant skadestånd har faktiskt utdömts i ett

[6] ADD 34: 179.
[7] Sid. 112.
[8] Jfr ADD 36: 9, 34: 179 samt 44: 94.

fall.[9] Detta spörsmål skall emellertid närmare diskuteras i nästa kapitel.[1]

Tvist av *typ A* är i nu diskuterade hänseenden inte att jämföra med tvist av typ B, enär konflikten under alla förhållanden rör en rättsfråga. Om en part i ond tro eller av skäl, vars ringa bärkraft han borde ha insett, hävdar en viss tolkning är situationen att jämställa med den, att ett ostridigt avtalsbrott är begånget; i vad mån ett dylikt avtalsbrott kan ge stridsrätt för den förfördelade sidan, skall jag strax återkomma till.[2]

2. Vad gäller om fredsplikten i *övriga egentliga rättskonflikter*, dvs. då ingen tolkningstvist föreligger, utan parterna blott har råkat i konflikt om huruvida avtalet skall tillämpas i enlighet med sitt innehåll?

Här får man skilja mellan den angripande och den angripna partens ställning. Det är självklart att en part, som mot den andra partens vilja önskar genomföra en ändring av avtalet under avtalstiden, icke får tilltvinga sig en dylik ändring genom stridsåtgärder. I detta fall är även inom civilrätten i övrigt påtryckningshandlingar uteslutna såsom den kanske mest omedelbara konsekvensen av satsen »avtal skall hållas». Förbudet i § 4 st. 1 p. 2 mot att den *angripande* parten vidtar stridsåtgärder för att genomföra en ändring i kollektivavtalet behöver inte närmare diskuteras från principiell synpunkt; en annan sak är att stadgandets tillämpning i enskilda fall ofta ger upphov till stora vanskligheter på grund av oklarhet om vad som verkligen ingår i ett avtals innehåll.

Mindre klart är i vad mån den *angripna* parten kan tillgripa stridsåtgärder som reaktion mot ett klart avtalsbrott — vare sig detta avtalsbrott består i olovlig stridsåtgärd eller i något annat avtalsstridigt förfarande.

Vid bedömning av kollektivavtal, slutna före KAL:s tillkomst, har AD ansett dylika motåtgärder från den angripna partens sida vara lovliga.[3] Denna ståndpunkt kan sägas stå i överensstämmelse med allmänna civilrättsliga principer. Som jämförelse kan man ta

[9] ADD 36: 9.
[1] Sid. 158.
[2] Jfr även ADD 39: 37.
[3] Jfr ADD 30: 113, 31: 68.

den situationen, att en entreprenör inte erhållit en klar och förfallen delbetalning av sin uppdragsgivare. Här föreligger visserligen en domstolsfråga, men entreprenören kan ofta — förutom väcka talan vid domstol — inställa det fortsatta arbetet för att framtvinga betalning. Tydligt är att KAL § 4 inte innehåller något uttryckligt förbud mot dylika motåtgärder. Innebär detta att allmänna civilrättsliga principer rörande motåtgärder skall tillämpas?

Nu möter man emellertid i KAL § 7[4] vissa bestämmelser, som inskränker parternas möjlighet att vid motpartens avtalsbrott helt eller delvis häva kollektivavtalet; att ytterst fatta avgörande om dylik hävning är lagt i AD:s hand. Vid grova avtalsbrott kan AD förklara kollektivavtalet helt hävt. Vid andra avtalsbrott skall AD först ha uttalat att ett avtalsbrott föreligger. Om rättelse härefter icke sker, kan AD efter ny talan medge att den angripna parten blir befriad från vissa avtalsförpliktelser, såsom plikten att icke vidta stridsåtgärder. Mönstret till denna anordning synes ha hämtats från den norska kollektivavtalslagen.[5]

Ett studium av motiven till KAL § 7 visar, att lagförfattarna tycks ha utgått från en i KAL ej direkt uttryckt huvudregel, att stridsåtgärder icke får tillgripas som motåtgärder; från denna regel kan endast AD medge undantag.[6] En dylik huvudregel överensstäm-

[4] KAL § 7 lyder: »Har arbetsgivare, arbetare eller förening, som är bunden av kollektivavtal, gjort sig skyldig till förfarande, som i synnerlig mån strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas, och finnes förfarandet vara av väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, må på yrkande av part å andra sidan avtalet kunna av arbetsdomstolen förklaras icke vidare vara gällande.

Är avtalet å någondera sidan eller båda slutet av flera, och har i tvist mellan allenast vissa parter i avtalet detta förklarats icke skola gälla i avseende å dem, äge annan part å den sida, från vilken talan väckts, eller part å andra sidan inom tre veckor från det domen gavs uppsäga avtalet att omedelbart upphöra att gälla i vad honom angår.

Därest i anledning av väckt talan visst förfarande förklarats strida mot kollektivavtal eller mot bestämmelserna i denna lag, men rättelse det oaktat ej sker, må arbetsdomstolen, ändå att fall, som avses i första stycket, ej föreligger, på yrkande förklara, att å motsidan arbetsgivare, arbetare eller förening skall, så länge rättelse ej skett, vara befriad från sådan förpliktelse enligt avtalet eller denna lag, vars fullgörande med hänsyn till det otillåtna förfarandet finnes icke skäligen kunna påfordras.»

[5] Se om motsvarande norska stadgande Berg, s. 200, s. 235—236.

[6] Jfr om motsvarande problem i norsk rätt, Berg, s. 199—200: »For norsk rett må det være avgjørende at arbeidstvistlovens fredsplikt omfatter også det tilfelle at en arbeidsstans brukes som reaksjon overfor et tariffbrudd. At dette

mer ju med principen att stridsåtgärder inte får vidtas i rättskonflikter.

Det bör emellertid anmärkas, att § 7 är en lagregel som praktiskt taget inte längre tillämpas. Befrielse från viss avtalsförpliktelse enligt st. 3 har begärts blott vid ett enda tillfälle.[7] En arbetsgivare hade i en tidigare dom förpliktats att för avtalsbrott utge skadestånd till en fackförening jämte rättegångskostnader. Arbetsgivaren betalade icke de utdömda beloppen och visade sig vid utmätning sakna utmätningsbara tillgångar. Fackföreningen begärde då att AD skulle medge den att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivaren för att förmå honom att utge beloppet. Arbetsgivaren bestred inte betalningsskyldigheten utan hänvisade blott till sin insolvens. AD ansåg inte arbetsgivarens underlåtenhet att betala beloppet vara av beskaffenhet att grunda någon rätt för fackföreningen att erhålla befrielse från fredsplikten.

Mot den princip om förbud mot stridsåtgärder, som ligger bakom § 7, står emellertid en annan princip, som kommer till synes vid praxis' behandling av de s. k. indrivningsblockaderna; arbetsgivaren betalar inte arbetslönen och arbetstagarna går då i strejk, vilken förstärks genom en blockad från arbetstagarnas och i regel även deras förenings sida. Detta förfaringssätt praktiseras speciellt inom byggnadsindustrin, där det har gammal hävd.

Av förarbetena till KAL framgår tydligt att inställningen till indrivningsblockaderna under lagstiftningsarbetets gång var obestämd och vacklande. 1927 års utkast berörde inte alls indrivningsblockaderna. I ett remissyttrande hävdade landssekretariatet att utkastet innebar ett förbud mot indrivningsblockader. Ett dylikt förbud kritiserades, enär det skulle medföra osäkerhet och stora ekonomiska förluster, särskilt för arbetarna inom byggnadsindustrin; vidare ansågs det oriktigt att i den nya lagen förbjuda ett tillvägagångssätt, som tidigare icke ansetts stå i strid med kollektivavtalet. Häremot framhölls emellertid av departementschefen att, om ett principiellt förbud mot stridsåtgärder var påkallat av allmänna samhällsintressen, undantag inte kunde göras för att bereda möjlighet till en »måhända bekväm självhjälp», helst som arbetstagarna hade

---

er lovens standpunkt fremgår till overflod av den dispensasjonsregel som ved lovrevisjonen i 1927 blev satt inn som §'ens nr. 2.» Med »dispensasjonsregeln» avses den regel som torde ha stått mönster för KAL § 7 st. 3.

[7] ADD 35: 27.

en stark ställning genom den särskilda förmånsrätten i HB 17: 4. Vidare anförde departementschefen, att stridsåtgärder enligt propositionens förslag var otillåtna, i den mån en verklig tvist mellan parterna givit anledning till arbetsgivarnas underlåtenhet att betala lönerna. Slutligen gjorde han gällande, att det »uppenbarligen icke i och för sig» behövde innefatta en stridsåtgärd att de arbetare, som inte i föreskriven tid fick ut sina löner, upphörde att arbeta.[8]

Departementschefens yttrande lämnade en väsentlig fråga obesvarad: Hur skall man betrakta en blockad mot arbetsplatsen av de berörda arbetstagarna och framför allt av en kollektiv part, arbetstagareföreningen? En dylik åtgärd måste säkerligen »innefatta en stridsåtgärd».

Utskottet hänvisade till vad departementschefen yttrat och anförde därutöver, att det knappast kunde bestridas att indrivningsblockaderna ej sällan missbrukats och även i många fall varit förenade med allvarliga olägenheter för arbetarna.[9] Vad utskottet än kan ha menat, uppfattade i varje fall de socialdemokratiska utskottsreservanterna den föreslagna lagen så, att den innehöll ett förbud mot indrivningsblockader.[1]

Av orsaker, som möjligen återgick på politiskt-taktiska hänsyn, uttalades vid riksdagsbehandlingen med eftertryck från regeringshåll, att indrivningsblockader inte stred mot KAL. Härvid anfördes som motivering, att stridsåtgärder för att utkräva en icke tvistig lönefordran varken innefattade ett försök att slita en tvist om avtalets innebörd eller att genomföra en ändring i avtalet och följaktligen icke var förbjudna enligt KAL.[2] Denna motivering har sedan upptagits i AD:s praxis, som inte visat någon tvekan om indrivningsblockadernas lovlighet.[3]

En sak är att indrivningsblockaderna är lovliga, en annan vilka konsekvenser den principiella motiveringen för lovligheten har för andra fall. Det kan knappast undvikas att den kan föranleda slut-

[8] Se om denna diskussion Prop. 1928, s. 90—91, 94—95. En dylik arbetsnedläggelse är uppenbarligen att betrakta som en lovlig arbetsvägran på samma sätt som i de sid. 128 nämnda fallen.

[9] Utsk. 1928, s. 21—22.

[1] Se Utsk. 1928, s. 44. Jfr även Undén: Praxis, s. 25.

[2] Se Pettersson i AK 1928, s. 18; Thyrén i FK 1928, s. 48.

[3] Indrivningsblockader har förklarats lovliga i ADD 30: 117, 38: 6, 42: 56. Jfr även 39: 33, 40: 10, 46: 24. Se vidare SOU 1934: 10, s. 21—22, 28—30, 1934: 16, s. 46—47.

satsen, att stridsåtgärder är lovliga som motåtgärder även mot andra klara avtalsbrott. En sådan slutsats har också dragits av Undén i ett år 1932 utgivet arbete.[4] »Konsekvensen synes bli», yttrar han, »att såsom tillåtna stridsåtgärder enligt 4 § även räknas de som åsyfta att förmå arbetsgivaren till fullgörande av andra ostridiga förpliktelser, t. ex. enligt en meddelad dom.» För att stridsåtgärder skall vara olovliga torde icke erfordras, menar han vidare, att AD ger en förklaring enligt § 7 st. 3. Några klara rättsfall rörande situationer av nu nämnda art finns dock inte — utöver det nyss nämnda, då en fackförenings begäran om befrielse från avtalsförpliktelse enligt § 7 st. 3 avslogs.[5]

Kan verkligen, som Undén synes förutsätta, principen bakom § 7 och principen bakom indrivningsblockadernas lovlighet tillämpas sida vid sida? Detta skulle vara möjligt, om § 7 kunde sägas avse endast avtalsbrott som icke är klara. Men i § 7 st. 3 talas om förfarande som av AD förklarats strida mot kollektivavtal eller KAL; ett dylikt förfarande — som självfallet hör till de klaraste brott mot avtalet som kan tänkas — ger tydligen inte den angripna parten rätt att utan AD:s medgivande tillgripa stridsåtgärder. Att de båda principerna inte kan tillämpas samtidigt vid klara avtalsbrott torde inte kunna bestridas. I det refererade rättsfallet angående delvis hävning enligt § 7 st. 3 avslog ju AD en begäran från den angripna parten att få vidta stridsåtgärder för att förmå motparten att fullgöra sina förpliktelser enligt en meddelad dom. En dylik domstolsförklaring — som ju uppenbarligen står i överensstämmelse med domstolens diskretionära prövningsrätt enligt § 7 st. 3 — skulle emellertid vara skäligen meningslös, om den angripna parten samtidigt enligt en annan rättsgrundsats skulle ha rätt att vidta stridsåtgärder utan att fråga AD.

Det rimligaste synes mig vara att man löser den uppkomna kollisionen på följande sätt. Huvudregeln är den som indirekt kommer till uttryck i § 7, nämligen att stridsåtgärder inte får tillgripas som reaktion mot avtalsbrott annat än efter AD:s medgivande. Denna huvudregel kan emellertid inte sägas tillhöra det tvingande innehållet i § 4. Eftersom den alltså endast är dispositiv, är undantag sådana som i fråga om indrivningsblockader möjliga. Indrivnings-

[4] Praxis, s. 25.

[5] ADD 35: 27. Jfr i fråga om andra fall av ostridiga förpliktelser ADD 46: 24 samt den oklara domen 30: 15. Jfr även Schmidt, s. 103—104.

blockadernas lovlighet kan sägas bero på en särskild sedvana på arbetsmarknaden, som uppkommit på grund av att möjligheterna visat sig otillräckliga, särskilt för byggnadsarbetarna, att på vanlig rättslig väg få ut förfallna löner av arbetsgivare på obestånd. En speciell lagstiftning för att trygga byggnadsarbetarnas löneanspråk — i enlighet med vad som nyligen föreslagits i en utredning[6] — kan visserligen medföra att indrivningsblockaderna i praktiken kommer att minska. Men när deras lovlighet en gång har erkänts, kan de inte gärna förklaras olovliga utan särskilt lagstadgande; något sådant har emellertid inte föreslagits i samband med den nyssnämnda nya lagstiftningen.[7]

I förbigående skall jag nämna om ett par andra undantag av speciell karaktär från regeln, att motpartens avtalsbrott inte ger stridsrätt.

Vid tvist om arbetsskyldighet får arbetstagaren i regel inte vägra att utföra ett beordrat arbete i avvaktan på domstolsprövning. I vissa fall är arbetsvägran dock tillåten, såsom då arbetsgivarens order grundar sig på en i ond tro framställd avtalstolkning och då den leder till lagöverträdelse eller till oskälig risk för arbetstagarens liv eller hälsa.[8] Man torde i allmänt språkbruk under alla förhållanden tala om »strejk», när exempelvis samtliga arbetstagare, som sysselsätts i en större arbetslokal, efter gemensamt beslut vägrar att arbeta i lokalen under förebärande av att den är hälsovådlig. Är arbetsvägran obefogad, föreligger ostridigt en olovlig stridsåtgärd[9], är den befogad, har man skäl att tala om en lovlig stridsåtgärd.

Om arbetstagaren i väsentlig grad åsidosätter sina skyldigheter i arbetet, har arbetsgivaren i regel rätt att avskeda honom. Ett grovt avtalsbrott, som har utförts gemensamt av en större grupp arbetstagare, torde därför ibland ge arbetsgivaren rätt att företa massavskedanden, som det kan finnas anledning att kalla lovlig stridsåtgärd.[1]

[6] SOU 1946: 62.

[7] Se SOU 1946: 62, särskilt s. 23—24. Indrivningsblockaderna har för övrigt uttryckligen förklarats lovliga i Huvudavtalet kap. IV § 6. Se Sölvén, s. 183—188. Jfr även om liknande regler i dansk rätt, Illum, s. 249 f.

[8] Se ADD 34: 179. Jfr vidare om frågan Petrén i SvJT 1944, s. 116 f.

[9] Jfr sid. 109.

[1] I varje fall bör arbetsgivarens förfarande betecknas som olovlig stridsåtgärd enligt § 4 st. 1, om arbetstagargruppen med visst fog bestrider, att ett avtalsbrott

Nu nämnda undantag sammanhänger uppenbarligen intimt med en omfattande och omstridd fråga, som i princip faller utanför denna avhandling, nämligen frågan om arbetsgivarens rätt till arbetsledning, »rätt att fritt antaga och avskeda arbetare och att leda och fördela arbetet».[2] Jag har därför inte orsak att närmare gå in på dessa spörsmål utan inskränker mig till att understryka ifrågavarande stridsåtgärders starkt individuella karaktär. Stridsåtgärderna bör snarast betraktas som blott en samling individuella åtgärder och torde därför — i den mån de vidtas från arbetstagarsidan — inte få sträcka sig utanför det omtvistade arbetet eller utanför de av arbetet berörda, och — i den mån de vidtas från arbetsgivarsidan — inte utanför kretsen av de i avtalsbrottet deltagande arbetstagarna.[3] Konflikter av detta slag torde alltså inte berättiga kontrahenterna — såsom vid indrivningsblockad — till regelrätta fackliga stridsåtgärder.

3. Huvudregeln är ju att KAL inte förbjuder stridsåtgärder i *egentliga intressekonflikter*. Flertalet av dessa konflikter faller helt utanför området för KAL. En typ av intressekonflikter fordrar dock uppmärksamhet från KAL:s synpunkt, nämligen den, då parter i ett bestående kollektivavtalsförhållande tvistar om en fråga, som inte är reglerad i avtalet. Man brukar i detta fall tala om *olöst* intressetvist.[4]

Jag skall senare något diskutera problemet när en olöst intressetvist kan anses föreligga.[5] I detta sammanhang vill jag blott peka på, att stridsrätten på grund av en olöst intressetvist i realiteten kan tränga in på områden, som normalt omfattas av fredsplikten. Låt oss ta som exempel att en strejk har utbrutit vid ett industriföretag på grund av tvist om betalningen av ett arbete, som inte regleras av kollektivavtalet. Strejken får här ges en regelrätt facklig karaktär och behöver inte begränsas till just det arbete

har begåtts, och arbetsgivaren företar avskedandena utan att invänta AD:s avgörande av tvisten. Nu anförda synpunkter synes ligga bakom Schmidts kritik (s. 103—104) av ADD 34: 182 och 43: 43. Jfr även sid. 109 f.

[2] Jfr sid. 141.

[3] Jfr i viss mån ADD 44: 94.

[4] Denna term används t. ex. i ADD 33: 87, 34: 42, 38: 33, 57 samt av Schmidt, s. 102 (olöst intressefråga).

[5] Sid. 131 f.

som är tvistigt; även arbetstagare vid företaget, som aldrig varit avsedda att ta någon befattning med det omtvistade arbetet kan inställa sitt arbete, och arbetstagareföreningen kan vidta de stridsåtgärder utöver den rena arbetsinställelsen, som kan vara erforderliga, och begära sympatiåtgärder. Det är något för stridsåtgärder mellan kollektiva parter specifikt, att de kan sprida sig långt utanför det aktuella tvisteförhållandet. Om en entreprenör och hans uppdragsgivare tvistar om betalningen för vissa installationer utöver sådana som redan är kontrakterade, kan entreprenören visserligen vägra att utföra det omtvistade arbetet. Men han har ingen rätt att på grund av tvisten inställa arbetet på de kontrakterade installationerna. Lika litet berättigar tvisten någon annan entreprenör att vägra utföra kontraktsenligt arbete åt samme uppdragsgivare.

Huvudregeln om stridsrätt vid intressekonflikter är icke helt utan undantag; dessa rör sig dock i själva verket om gränsfall mellan rättskonflikter och intressekonflikter. Till undantagen kan man kanske räkna två redan behandlade fall, dels överordnad, icke avtalsbunden förenings fredsplikt enligt § 4 st. 2, dels den temporära fredsplikten vid en konflikt, som i realiteten är en intressekonflikt, ehuru den ena parten med visst fog påstår motsatsen.[6] Ett tredje undantag stadgas i § 4 st. 1 p. 3: stridsåtgärder är förbjudna »för att genomföra bestämmelse, avsedd att träda i tillämpning efter det avtalet utlupit». En tvist om en dylik bestämmelse är såtillvida en intressekonflikt som den inte kan avgöras av domstol. Å andra sidan skulle det stå i strid med grunderna för KAL att tillåta stridsåtgärder i detta fall och därigenom ge parterna möjligheter att närsomhelst under ett kollektivavtals giltighetstid bryta arbetsfreden. Sådana stridsåtgärder skulle för övrigt lätt kunna maskera ett hämndsyfte — man vill hämnas för en dålig uppgörelse — eller också ett syfte att åstadkomma ändring i det bestående avtalet.[7]

Liknande argument skulle visserligen kunna anföras för att motivera ett förbud mot att överhuvudtaget vidta stridsåtgärder i olösta intressetvister under avtalstiden. Skillnaden mellan en tvist om en bestämmelse i ett framtida avtal och t. ex. om lönen för ett beordrat, men ännu icke utfört arbete, som inte regleras av gällande kollektivavtal, är dock tydlig. I det senare fallet fordras ett snabbt av-

[6] Jfr sid. 73, 121.

[7] Jfr utkastet 1927 (Prop. 1928, s. 89) samt Prop. 1928, s. 95.

görande — som inte kan fattas av domstol eller någon annan statlig instans — för att inte produktionen skall stoppas upp. I det förra fallet är inte på samma sätt en omedelbar lösning nödvändig; det arbete tvisten avser skall ju inte utföras förrän det bestående avtalet har löpt ut.[8]

4. Till slut skall jag beröra några problem rörande fredsplikten och det personliga avtalet. Huvudproblemet kan formuleras så: i vad mån påverkas stridsåtgärdernas lovlighet av hur förhållandena gestaltar sig på området för de personliga avtal, som ansluter till kollektivavtalet?

Som första punkt tar jag upp till diskussion det fallet att en fråga utgör en rättsfråga från kollektivavtalets men en intressefråga från det personliga avtalets synpunkt. När föreligger ett sådant fall?

Om ett spörsmål inte har erhållit en materiell lösning i kollektivavtalet, har man att välja mellan två huvudmöjligheter. Den ena är att kontrahenterna förbehållit sig — eller på annat sätt är bevarade vid — rätten att under avtalstiden reglera spörsmålet kollektivt, i sista hand med tillhjälp av stridsåtgärder. Den andra är att kontrahenterna definitivt överlämnat åt de enskilda parterna att reglera frågan. Om i det senare fallet de enskilda parterna inte kan komma överens, uppstår en intressefråga dem emellan. För kontrahenternas del har dock ingen förändring inträtt. Frågan har en gång förts ur stridslinjen och stridsåtgärder från kontrahenternas sida skulle vara liktydigt med ett försök att genomföra ändring av kollektivavtalet.

Vad nu sagts kan belysas med ett par exempel. I ett första exempel upptar kollektivavtalet minimilöner. Det är då den enskilde arbetstagaren obetaget att genom påtryckningshandlingar söka förmå arbetsgivaren att betala en viss högre personlig lön. Men endast han själv får företa påtryckningshandlingar och dessa måste falla inom ramen för vad som är tillåtet enligt vanliga avtalsrättsliga regler. Hans egentliga påtryckningsmedel är att efter vederbörlig uppsägning lämna sin anställning. Rätten till »privat» arbetsnedläggelse före uppsägningstidens utgång står honom inte till buds.

I ett andra exempel är situationen såtillvida annorlunda att kol-

---

[8] Jfr Prop. 1928, s. 235—236, 249.

lektivavtalet inte ger någon minimilön, som de enskilda parterna i sista hand kan falla tillbaka på, utan helt överlämnar åt de enskilda parterna att överenskomma om lönen för visst arbete, t. ex. övertidsarbete. Kan uppgörelse mellan dessa inte träffas, uppstår en ren intressefråga från det personliga avtalets synpunkt. Arbetstagaren kan vägra att utföra det omtvistade arbetet men i övrigt bör reglerna vara desamma som i det föregående exemplet.[9]

Jag övergår nu till att diskutera det omvända fallet, att en fråga utgör en intressefråga från kollektivavtalets men en rättsfråga från det personliga avtalets synpunkt. Här är rättsläget betydligt mer komplicerat. Jag skall belysa problemet med utgångspunkt från två något olikartade exempel.

Ex. I. Kollektivavtal för tjänstemän har slutits, utan att kontrahenterna har kunnat enas om en lösning rörande löneförmånerna för en viss grupp; dessa förmåner lämnas därför tills vidare utanför kollektivavtalsregleringen för att i fortsättningen bli föremål för nya förhandlingar. Under tiden för dessa förhandlingar har de enskilda parterna givetvis rätt att sluta personliga avtal om sina löneförmåner. Det är emellertid underförstått att kontrahenterna, för den händelse förhandlingarna strandar, skall ha stridsrätt för att söka få den från kollektivavtalets synpunkt olösta intressefrågan kollektivt reglerad. Vi kan anta att de enskilda arbetstagarna enligt kollektivavtalet har att iaktta en uppsägningstid av 2 eller 3 månader och arbetsgivarna en uppsägningstid av 3, 4 eller 6 månader, allt efter längden av arbetstagarens anställningstid.

Ex. II. Tvist uppstår vid ett industriföretag om betalning av ett arbete, som inte regleras av kollektivavtal. Vi förutsätter att arbetstagarna är anställda med en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar.

Det problem som från praktisk synpunkt främst intresserar är, i vad mån de bestämmelser om uppsägning och uppsägningstid, som gäller för det personliga avtalet, inverkar på en enskild parts rätt att delta i stridsåtgärder, dvs. närmast arbetsinställelse. Vid en behand-

[9] Svårare är att bedöma den likartade situationen, att ett riksavtal förutsätter att lokala kollektivavtalsöverenskommelser skall slutas på vissa punkter och de lokala (kollektiva) parterna inte kan nå någon överenskommelse. Svårigheten synes här främst vara en tolkningsfråga, nämligen huruvida de olösta spörsmålen förts ur stridslinjen i vad gäller kontrahenterna eller ej.

ling av problemet i hela dess vidd bör man i huvudsak skilja mellan följande tre situationer. 1) En arbetstagareförening vidtar stridsåtgärder mot en oorganiserad, icke avtalsbunden arbetsgivare. 2) Två organiserade parter strider under s. k. avtalslöst (kollektivavtalslöst) tillstånd. 3) Arbetsinställelse sker under tid, då kollektivavtal löper; det må vara på grund av en olöst intressetvist eller vid en sympatikonflikt. Jag vill bestämt betona att jag här endast har anledning att diskutera hur problemet ter sig i det tredje fallet; som jag strax skall visa innebär förekomsten av ett kollektivavtal en så speciell situation, att de övriga två fallen — och framför allt det första — mycket väl kan vara att bedöma efter något andra grunder.

I stort sett är det tre principlösningar som kommer ifråga: två varandra motsatta lösningar (A och B) samt en lösning som närmast innebär en kompromiss mellan de båda övriga (AB).

A. Innan arbetsinställelse vidtas, måste det personliga avtalet sägas upp och uppsägningstidens utgång avvaktas. Härvid upphör det tidigare anställningsförhållandet helt, och efter arbetsinställelsens slut måste därför nya personliga avtal slutas.[1] B. För arbetsinställelse fordras icke uppsägning av det personliga avtalet; under sådana förhållanden saknar givetvis uppsägningstiden betydelse. Under arbetsinställelsen är det personliga avtalet tillfälligt satt ur tillämpning, »suspenderat».[2] AB. Den som skall delta i arbetsinställelse måste först varsla härom med iakttagande av den tid, som i det personliga avtalet stadgas ifråga om uppsägning, varefter han är skyldig att invänta utgången av uppsägningstiden. Utan att detta uttryckligen anges, innebär varslet dock icke att anställningsförhållandet bringas att upphöra; såsom vid B suspenderas det blott, medan arbetsinställelsen pågår.[3]

Kontrahenterna kan givetvis välja den lösning de önskar. Någon uttrycklig reglering förekommer dock inte så ofta. Inom fack med korta uppsägningstider, såsom vid ex. II, torde enligt en allmän sedvänja lösning B vara att tillämpa; frågan har dock aldrig bragts inför AD.[4] Problemet har störst praktisk betydelse inom fack

---

[1] Jfr bl. a. Berg, s. 244—245, Prop. 1910, s. 173 (yttrande av en lagrådsmedlem).

[2] Jfr bl. a. SOU 1935: 18, s. 218 (reservation).

[3] Jfr bl. a. Prop. 1910, s. 172 (yttrande av en lagrådsmedlem), Prop. 1911, s. 54—55, 86—87. Jfr vidare om dessa spörsmål Undén, s. 216—226.

[4] Detta senare torde vara ett starkt bevis för att en dylik sedvänja existerar.

med långa uppsägningstider, såsom vid ex. I. Här har dock stridsåtgärder varit relativt sällsynta och någon särskild sedvänja har därför måhända inte blivit utbildad.[5] AD har inte heller tagit ställning till hur problemet skall bedömas i ex. I, ehuru ett mål av denna art är under avgörande, när denna bok går i tryck.[6] Det kan vidare nämnas, att HD i en dom från år 1932[7] dömt ett par styrmän till straff för rymning enligt sjömanslagen, enär de vid strejk, anordnad av deras organisation, lämnat sina anställningar utan iakttagande av uppsägningstid. Det finns emellertid vissa skäl att betrakta denna dom som avseende ett specialfall, betingat av sjömanslagens särskilda regler.[8] Tysk rätt omfattar enligt allmän uppfattning lösning A[9] och tycks i detta hänseende ha efterbildats av norsk rätt[1].

Det följande resonemanget avser inte att fastställa några allmängiltiga regler för svensk rätt; omständigheterna i det enskilda fallet kan vara den avgörande faktorn för den ena eller andra lösningen. Meningen är blott att ställa frågan, vilken lösning som ter sig naturligast med hänsyn till de allmänna principer, som KAL ger uttryck för.

De motiveringar för den tyska rättens ståndpunkt, som man finner i litteraturen, är i detta sammanhang av ett visst intresse. Det sägs bl. a.[2] att stridsrätten endast är ett utflöde av den vanliga

---

Jfr dock ADD 44: 82, s. 551. — Under alla omständigheter kan de enskilda parterna inte genom särskilda, längre uppsägningstider, som intas i det personliga avtalet för en viss arbetstagare, minska t. ex. den senares rätt att delta i stridsåtgärder i förhållande till andra kollektivavtalsbundna arbetstagares; en sådan särskild klausul kan betraktas som en otillåten avvikelse från kollektivavtalet. Jfr ADD 44: 82. Jag utgår i det följande från att frågan gäller, huruvida enskild part måste iaktta de uppsägningsbestämmelser beträffande det personliga avtalet, som finns stadgade i *kollektivavtalet*.

[5] Jfr SOU 1935: 18, s. 99 och 218 (reservation).

[6] Svenska Bankmannaförbundet mot Bankernas Förhandlingsorganisation, ömsom kärande och svarande. — Med hänsyn till not 4 ovan bör anmärkas, att tjänstemannamål varit relativt sällsynt förekommande vid AD.

[7] NJA 1932, s. 11.

[8] Jfr även Wistrand, s. 134, n. 1 samt AK protokoll 1935 nr 38, s. 109. HD:s dom torde dock ha haft en icke ringa betydelse för hur problemet har bedömts av parterna på arbetsmarknaden. Jfr t. ex. Fagerholm 2, s. 22—24.

[9] Se Kaskel—Dersch, s. 430—436, Hueck—Nipperdey II, s. 579—580.

[1] Jfr bl. a. Berg, s. 244 med hänvisning till Kaskel.

[2] Kaskel—Dersch, s. 430 f.

handlingsfrihet, som en medborgare har, så länge han inte kränker något rättsligt skyddat intresse. Stridsrätten är följaktligen inte något intresse av högre ordning utan måste vika när den kolliderar med en civilrättslig plikt, sådan som arbetstagarens skyldighet enligt anställningsavtalet att prestera arbete under viss tid. Att arbetstagaren såsom medlem av sin organisation är skyldig att delta i en strejk som föreningen anordnat, befriar honom på intet sätt från hans plikter gentemot tredje man, dvs. arbetsgivaren. Det är uppenbart att den tyska ståndpunkten främst är betingad av den tyska rättens speciella konstruktion av förhållandet mellan kollektivavtal och personligt avtal, den »dubbla» konstruktionen. Som jag tidigare visat[3] anses de enskilda parterna inte vara direkt bundna av kollektivavtalet ens i de delar, där detta gäller med tvingande verkan för det enskilda arbetsförhållandet; alla plikter och rättigheter för de enskilda parterna hänför sig till det personliga avtalet. När detta senare avtal således placeras i centrum för det enskilda arbetsförhållandet, är det synnerligen förklarligt, att tysk rätt står främmande för tanken, att en enskild part skall kunna engagera sig i en principiellt så ovidkommande störning som en stridsåtgärd mellan kollektiva parter, utan att han dessförinnan i vederbörlig ordning har gjort sig fri från alla förpliktelser enligt anställningsavtalet.

Om man vid behandlingen av svensk kollektivavtalsrätt, såsom i denna bok förordats[4], bortser från den dubbla konstruktionen, framträder det här diskuterade problemet i ett annat perspektiv. I centrum för det enskilda arbetsförhållandet står kollektivavtalet, som ju binder även de enskilda parterna. Det personliga avtalet intar en underordnad ställning i förhållande till kollektivavtalet och har i regel främst till funktion att notera att en viss arbetstagare har blivit anställd hos en viss arbetsgivare. Kollektivavtalets kontrahenter har i princip att avgöra, i vad mån det skall överlåtas åt de enskilda parterna att reglera vissa frågor — ofta av mindre väsentlig art[4a] — i det personliga avtalets form. Ett uttryck för det personliga avtalets svaga ställning är också, att ett nytt kollektivavtal sätter alla förut gällande personliga överenskommelser, som

[3] Sid. 63 f.

[4] Sid. 70. Jfr för det följande sid. 64 f.

[4a] Ett annat förhållande föreligger dock i fråga om sådana kollektivavtal, som endast innehåller föreskrifter om allmänna anställningsvillkor och lämnar lönen helt öppen för personliga överenskommelser. Jfr t. ex. Fagerholm 2, s. 6—7.

strider mot kollektivavtalet, ur kraft, utan att därför fordras någon särskild bestämmelse i kollektivavtalet och än mindre någon föregående uppsägning av de personliga överenskommelserna.[5]

Arbetsinställelsens syfte är ju normalt att den angripande parten skall vinna vissa mål inom ett bestående anställningsförhållande. Lösning A, som innebär att anställningsförhållandena alltid bringas att upphöra före en arbetsinställelse, är följaktligen föga ändamålsenlig. Lösning AB har uppenbarligen tillkommit för att undanröja nu nämnda opraktiska konsekvenser och är väl den lösning som vid sidan av lösning B är den mest aktuella vid avgörande av det nu diskuterade problemet.[6]

Lösning AB innebär emellertid en ganska egenartad tolkning av det personliga avtalets uppsägningsbestämmelser. Dessa bestämmelser avser i första hand att reglera själva *anställningsförhållandets* upphörande (a). Denna funktion saknar i detta sammanhang intresse, eftersom ju anställningsförhållandet i princip inte berörs av arbetsinställelsen. Uppsägningsbestämmelserna har vidare till funktion att reglera, i vilken ordning en enskild part kan bringa särskilda personliga överenskommelser inom anställningsförhållandet att upphöra (b).[6a] Men det finns ingen särskild anledning till att dessa överenskommelser måste bringas att upphöra, innan t. ex. en sympatiåtgärd vidtas. Det skulle för övrigt vara förvånansvärt om dylika, för arbetsförhållandet ofta relativt oväsentliga överenskommelser skulle ha tillagts sådan styrka, att de ensamma förmådde göra sympatiåtgärder olovliga, som eljest skulle vara tillåtna enligt kollektivavtalet. Som tidigare påpekats[7] kan stridsåtgärder på grund av en olöst intressetvist medföra, att även icke tvistiga kollektivavtalsbestämmelser suspenderas. Det förefaller då mest naturligt, att i varje fall de personliga överenskommelser, som icke avser det område intressetvisten rör, suspenderas under samma betingelser; en annan ställning intar däremot möjligen personliga överenskommelser rörande de förhållanden som intressetvisten avser, såsom löneförmånerna för den i ex. I nämnda

---

[5] Jfr sid. 95.

[6] AD har i ett antal domar uttalat att arbetsinställelse inte i och för sig medför anställningens upphörande. Dessa uttalanden har en så reservationslös karaktär att de synes mig kunna tolkas som uttryck för ett avvisande av lösningen A. Jfr bl. a. ADD 32: 132, 39: 24, 61.

[6a] Jfr ADD 33: 185.

[7] Sid. 129 f.

gruppen. Lösning AB måste alltså — åtminstone vid sympatiåtgärder eller stridsåtgärder på grund av olösta intressetvister på områden, som ej är reglerade genom personliga överenskommelser — i uppsägningsbestämmelserna intolka en tredje och självständig funktion, nämligen att ange den varseltid som den enskilda parten har att iaktta före arbetsinställelse (c). Att en arbetstagare skall iaktta två månaders uppsägningstid, synes med andra ord betyda detsamma som att han obetingat skall iaktta fredsplikten intill två månader efter ett varsel om stridsåtgärder. Men härigenom skulle de särskilda varselbestämmelser för stridsåtgärder, som år 1935 infördes i medlingslagen under § 3 a, i praktiken sakna tillämpning, så snart uppsägningsbestämmelser, som de i ex. I[7a] angivna, är förhanden. Under sådana förhållanden är det emellertid synnerligen anmärkningsvärt att medlingslagens varselregler tillkommit utan att man i förarbetena finner någon antydan om den konkurrens som sålunda kan uppstå.[8] Sistnämnda faktum talar starkt för lösning B och synes för övrigt vara ett argument som i lika mån gäller samtliga här ovan diskuterade situationer: sympatiåtgärder samt stridsåtgärder vid olöst intressetvist på områden, som är, och områden, som inte är reglerade genom personliga överenskommelser.

Slutsatsen av den förda diskussionen synes inte kunna bli någon annan än att lösning B ter sig som den naturligaste vid arbetsinställelse inom bestående kollektivavtalsförhållande. Lovligheten av en arbetsinställelse för enskild part är alltså i normala fall inte beroende av att han har iakttagit de bestämmelser om uppsägning och uppsägningstid som gäller för det personliga avtalet.

Dock kan det otvivelaktigt finnas fall då personliga överenskommelser överhuvudtaget gör stridsåtgärder olovliga, nämligen då stridsåtgärderna vidtas på grund av krav, som inte avser framtiden utan som skulle innebära ett upprivande för förfluten tid av de personliga överenskommelser, som träffats.[8a] Däremot torde enligt

---

[7a] Om lösning AB skulle antas gälla för ex. II, föreligger givetvis samma förhållande i detta fall.

[8] Jfr bl. a. SOU 1934: 16, s. 34—35, SOU 1934: 30, s. 21, 85, 152—153, Prop. nr 32, 1935, Andra lagutskottets utlåtande 1935 nr 30. Jfr emellertid AK prot. 1935 nr 38, s. 109. — Man kan inte säga att medlingslagens bestämmelser är avsedda huvudsakligen för *förenings* stridsåtgärder, eftersom varsel endast fordras vid arbetsinställelse men t. ex. inte vid blockad.

[8a] Som skäl härför kan anföras vad som ovan (sid. 91) sagts om retroaktiv

allmän uppfattning stridsåtgärder vara tillåtna i den tidigare nämnda[8b] situationen, då ett arbete har utförts utan att överenskommelse om lönen har träffats. Den enskilde arbetstagaren torde alltså här kunna välja mellan att gå till allmän domstol och att delta i organisationsmässigt anordnade stridsåtgärder för att erhålla lön för sitt arbete.

3. Fredsplikten i övriga konflikter.

§ 4 är ju så konstruerad, att texten direkt anger de fall, då stridsåtgärder är förbjudna. Denna teknik torde vara vald för att undvika att lagen uttryckligen »legaliserar» stridsåtgärderna i de fall, då de icke kan förbjudas.[9] Med denna lagskrivningsteknik kommer emellertid stridsrätten att framstå som en huvudregel, från vilken lagen stadgar vissa undantag, och det kan då ligga nära till hands att tillämpa den kända juridiska maximen, att vad som inte är förbjudet är tillåtet. En sådan slutsats kan dock inte dras.

Utan särskilt lagstadgande innebär ett kollektivavtal — liksom andra avtal — en utfästelse, att parterna skall iaktta en viss fredsplikt, fullgöra det ingångna avtalet utan ovidkommande störningar. Sålunda kan stridsåtgärder självfallet inte vara tillåtna t. ex. på grund av en irritation från de anställdas sida över att arbetsgivaren bär rött skägg, ett fall som på skämt lär ha kastats fram under arbetet på kollektivavtalslagstiftningen. Denna allmänna fredsplikt — som utgör en tillämpning av den allmänna principen att avtal skall hållas — är nu delvis förstärkt genom de tvingande reglerna i KAL § 4; delvis återgår den dock fortfarande endast på oskrivna, dispositiva rättsgrundsatser. Undantag från fredsplikt av sistnämnda art kan förekomma, men måste då grunda sig på överenskommelse eller på sedvana. Endast två sådana undantag är av praktisk betydelse: politiska stridsåtgärder och vanliga sympatiåtgärder. Dessa intar uppenbarligen i rättsligt avseende ungefär samma ställning som indrivningsblockaden; sympatiåtgärdernas lovlighet har dock indirekt uttalas genom bestämmelsen i § 4 st. 1 p. 4 och brukar icke sällan bekräftas i avtalen.

ändring av medlems rätt enligt kollektivavtalet. Jfr även s. k. utpressningsåtgärder. Sölven, s. 183 f.

[8b] Sid. 118.

[9] Jfr bl. a. Westerståhl, s. 326.

1. Stridsåtgärder av *politiska* skäl har hittills varit ganska sällsynta i vårt land; bland de mest kända exemplen är demonstrationsstrejken mot 1928 års lagstiftning. Man har i huvudsak att räkna med tre typer av politiska stridsåtgärder: 1) Stridsåtgärder som riktar sig mot motpartens politiska åsikter eller handlingssätt. 2) Stridsåtgärder som avser att tvinga arbetsgivaren att avskeda eller avstå från att anställa arbetare av viss politisk åsikt eller att stå i affärsförbindelse med personer eller länder, som av politiska skäl ogillas av arbetstagarparten. 3) Stridsåtgärder, som har karaktären av demonstrationer, riktade mot regeringen, riksdagen eller samhället i övrigt.

Den första typen är förbjuden i Huvudavtalet Kap. IV § 2[1], och det kan ifrågasättas om inte politisk förföljelse — utan särskilt förbud i avtalet — hör till de ovidkommande ting som inte får störa arbetsfreden.[2] Den andra typen anses säkerligen olovlig av AD såsom stridande mot arbetsgivarens rätt till arbetsledning. Den tredje typen, strejk eller lockout som politiskt demonstrationsmedel, är för ögonblicket föga aktuell i vårt land, men den kan givetvis bli mera aktuell under andra politiska förhållanden. Det torde nog vara en ganska allmän uppfattning att denna typ av stridsåtgärder är tillåten[3]; man kan i detta sammanhang möjligen hänvisa till att Huvudavtalet förbjuder politisk förföljelse men icke stridsåtgärder med andra politiska syften. AD har icke haft anledning att ta ställning till frågan, och jag finner icke skäl att närmare gå in på denna fråga med stark politisk färgning.

2. Att *sympatiåtgärder* enligt en bestämd uppfattning både på arbetsgivar- och arbetstagarhåll bör vara lovliga, sammanhänger som bekant med att de anses vara en grundläggande förutsättning för topporganisationernas verksamhet på ömse sidor. Genom förekomsten av internationella arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är

---

[1] Se Sölvén, s. 173.

[2] Jfr i viss mån ADD 45: 62, s. 434.

[3] Jfr Schmidt, s. 100, SOU 1935: 66, s. 412. Motiven till KAL berör inte frågan uttryckligen; möjligen åsyftas den dock i Prop. 1928, s. 92—93, i några oklara satser, särskilt satsen: (»Härvid avses särskilt de så kallade sympatiåtgärderna.») — Dock torde ej heller den meningen sakna förespråkare, att politiska stridsåtgärder är en »ovidkommande störning».

också sympatiåtgärder till stöd för utländsk part av praktiskt intresse, framför allt ifråga om det internationella transportväsendet. »Utländska» sympatiåtgärder berördes inte direkt i motiven till KAL, men inga tecken tyder på att man vid lagens tillkomst avsett att förbjuda dylika åtgärder. Detta torde bl. a. framgå av att riksdagen år 1929 avslog en motion om att förbud mot dem skulle införas i KAL.[4]

Det egentliga problem, som uppkommer i samband med sympatiåtgärder, är frågan, i vad mån sympatiåtgärder blir olovliga på grund av att de strider mot andra tvingande regler i § 4 än st. 1 p. 4; att sympatiåtgärder enligt sistnämnda punkt är otillåtna, då primärkonflikten inte är lovlig, synes ju vara en med hänsyn till KAL:s fredspliktsprinciper i övrigt ganska självklar föreskrift. Det har redan tidigare påpekats[5] att en sympatiåtgärd, om vars lovlighet tvist råder, på grund av stadgandet i § 4 st. 1 p. 1 måste vara otillåten, intill dess AD avgjort nämnda tvist. Vidare får en sympatiåtgärd givetvis inte ha ett självständigt syfte, vilket, om det uppfylldes, skulle innebära en ändring av kollektivavtalet. Men AD har därjämte i ett icke ringa antal fall förklarat sympatiåtgärder olovliga på den grund, att de indirekt syftade till att genomföra en ändring av avtalet. I praktiken har det härvid endast varit fråga om sympatiåtgärder från arbetstagarsidan.

Två typer av fall har härvid förekommit. Vid den första typen[6] står sambandet mellan sympatiåtgärderna och ändring av det egna avtalet ganska klart. Situationen är t. ex. den, att en byggnadsarbetarfackförening blockerar ett sågverk med krav på att dess medlemmar skall ha ensamrätt till byggnads- och reparationsarbeten inom företaget. Sågverksarbetarna respekterar blockaden. De blockerade arbetena hör till dem som sågverksarbetarna enligt sitt kollektivavtal är skyldiga att utföra; ett uppfyllande av byggnadsfackföreningens krav skulle då uppenbarligen innebära en ändring av sågverksarbetarnas kollektivavtal.

---

[4] Jfr Andra lagutskottets utlåtande 1929, nr 5 samt FK 1929 nr 10, s. 63 f., AK 1929 nr 12, s. 90 f.

Jfr om dansk och norsk rätts inställning till frågan Elmquist i TfR 1937, s. 278—282.

[5] Sid. 119 f.

[6] ADD 30: 23, 31: 20, 32: 99, 33: 85, 34: 59, 122, 38: 90, 39: 95, 41: 68, 118, 42: 29, 35, 44: 45.

Vid den andra typen av fall[7] anses sympatiåtgärderna vara riktade mot arbetsgivarens rätt till »affärsledning», vari anses ligga bl. a. rätt för arbetsgivaren att utan inblandning från arbetstagarnas sida sluta affärsavtal på sätt han själv önskar. Som Schmidt påpekat[8] kan emellertid varje sympatiåtgärd från arbetstagarsidan sägas inkräkta på arbetsgivarens rätt till affärsledning, i varje fall en sådan åtgärd som riktar sig mot ett blockerat företags tillförsel och avsättning; den arbetsgivare, mot vilken sympatiåtgärden riktar sig, skall ju tvingas avstå från affärsförbindelse med det blockerade företaget. Det är då givet att en arbetsgivare måste tolerera en viss inskränkning i sin rätt till affärsledning. Men var går gränsen för vad han måste finna sig i?

I normala fall innebär sympatiåtgärderna blott en tillfällig inskränkning i arbetsgivarens affärsledning; när sympatiåtgärderna hävs, återgår allt till vad som varit tidigare. Frågan är om man inte får uppfatta AD:s praxis så, att en sympatiåtgärd blir olovlig, i den mån den innebär något mer än en tillfällig inskränkning i arbetsgivarens affärsledning. En dylik gränsdragning synes för övrigt stå i överensstämmelse med den princip, som sköts i förgrunden vid avgörandet av det s. k. Dagspostmålet[9]; problemets samband med frågan om innebörden av begreppen affärsledning och arbetsledning[1] medför emellertid, att en närmare utredning av gränsdragningen måste anstå.

---

[7] ADD 30: 52, 33: 71, 35: 24, 37: 89, 39: 73.

[8] S. 102.

[9] ADD 45: 62. Denna dom, som rörde en mycket speciell fråga, får emellertid blott med stor försiktighet användas som grund för allmänna principer ifråga om sympatiåtgärds olovlighet. Jfr vidare Schmidt, s. 102.

[1] Jfr sid. 129.

KAP. IV.

Skadeståndsregler.

§ 8. Åsidosätter arbetsgivare, arbetare eller förening sina förpliktelser enligt kollektivavtal eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till intresset i avtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum. Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor.

När någon bryter mot ett kollektivavtal kan domstol — som vid andra civilrättsliga avtal — ålägga honom att betala skadestånd. KAL innehåller emellertid i § 8 och 9 vissa från allmänna regler avvikande skadeståndsbestämmelser, vilka för övrigt efterbildats i andra, närstående lagar.[1]

Av dessa särbestämmelser skall inte stadgandet i § 9[2] om fördelning av skadeståndsskyldighet tas upp till granskning. KAL har frångått det vanliga solidariska ansvaret mellan flera skadegörande och i stället föreskrivit fördelning efter skuld. Denna princip ger upphov till problem som är av alltför allmän natur för att behandlas i denna framställning.[2a]

De övriga särbestämmelserna möter i § 8 st. 2 och 3. I vad mån skadestånd för *ekonomisk* skada skall utgå är i princip att bedöma

[1] FFRL § 23—24, semesterlagen § 23—24, hembiträdeslagen § 19, lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring § 5, lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap § 4.

[2] § 9 lyder: »Äro flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten dem emellan fördelas efter den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar till last.»

[2a] En ganska utförlig behandling av KAL:s fördelningsregler finns hos Schmidt, s. 115—118.

efter allmänna skadeståndsregler; enligt st. 2 skall även viss skada av icke-ekonomisk natur kunna grunda skadeståndsskyldighet. I st. 3 stadgas att skadeståndet under särskilda förutsättningar kan nedsättas eller helt bortfalla.

Skadeståndsreglerna hör till KAL:s — liksom all civilrätts — mest svårbehandlade ämnen. Det starka politiska intresse som vid KAL:s tillkomst ägnades skadeståndsreglerna kom att leda till att de fick en utformning vars innebörd är oklar. Lagförfattarna sökte motverka arbetaropinionens starka kritik mot skadeståndsreglernas utformning i de olika lagförslagen genom successiva jämkningar[3], som dock stundom blev mindre väl samordnade med lagtexten i övrigt. I lagtext och motiv uppmärksammades främst frågan om arbetarsidans skadeståndsskyldighet vid olovlig stridsåtgärd, som var den politiskt sett mest betydelsefulla; andra frågor blev ofta alltför knapphändigt behandlade. AD:s praxis är av synnerligen stor betydelse, eftersom man vid KAL:s tillkomst i stort sett saknade erfarenheter från vårt land om rättsliga sanktioner mot kollektivavtalsbrott.[4] Även AD:s tolkning av skadeståndsreglernas innebörd är emellertid icke sällan oklar: dels är praxis ibland oenhetlig, dels har skadeståndsfrågorna i betydligt mindre utsträckning än andra principfrågor blivit diskuterade i AD:s domar.[5]

I det följande behandlar jag först skadestånd för ekonomisk skada och därefter skadestånd enligt § 8 st. 2.

A. Skadestånd för ekonomisk skada.

Vid skadestånd för ekonomisk skada — enklast kallat *ekonomiskt skadestånd*[6] — har man egentligen blott att räkna med de enskilda parterna som skadelidande; som skadegörande kan däremot alla kollektivavtalsparter uppträda. Det finns visserligen situationer, ehuru de är mindre vanliga, då även kollektiva parter har lidit en klar ekonomisk skada, såsom när en förening haft kostnader

[3] Jfr t. ex. Utsk. 1928, s. 17.

[4] Se Undén i Skrifter tillägnade Thyrén, s. 62, Schmidt, s. 18.

[5] Den mest belysande diskussionen återfinns i ADD 46: 8.

[6] Termen ekonomiskt skadestånd är visserligen inte gängse, men den ter sig naturlig som motsats till den oftare använda termen ideellt skadestånd.

för att förbereda förhandlingar, från vilka motparten utan skäl uteblivit.[7] Dylika situationer kan vi dock i det följande lämna åsido.

Av de regler som rör ekonomiskt skadestånd skall här endast nedsättningsbestämmelserna i § 8 st. 3 närmare behandlas. I en skadeståndssituation skall AD först på vanligt sätt *beräkna* det belopp vartill skadan uppgått. Detta belopp utgör sedan utgångspunkten för *bestämning* av det utgående skadeståndet. Skadeståndet kan nedsättas under skadans belopp eller helt bortfalla. I första hand skall nedsättning ske, när den följer redan av allmänna skadeståndsregler, såsom vid den skadelidandes medverkan. Vidare föreskriver KAL obligatorisk nedsättning till högst 200 kronor, när en enskild arbetstagare har förorsakat skada till högre belopp (200-kronors-regeln). 200 kronor ansågs tydligen vara det högsta belopp som med hänsyn till en ordinär kroppsarbetares ekonomiska ställning vid lagens tillkomst borde ifrågakomma.[8] Lagförfattarna hade troligen främst skadestånd på grund av olovlig stridsåtgärd för ögonen, men maximeringen är formellt tillämplig på varje skadestånd enligt KAL, alltså även på skadestånd för vårdslöshet i arbetet eller överträdelse av konkurrensklausul när handlingar av denna art kan beivras inför AD som brott mot kollektivavtal.[9] 200-kronorsregeln torde vara att tillämpa även om kollektivavtalet annorlunda bestämmer.[1] I övrigt har AD däremot att följa de särskilda skadeståndsklausuler som parterna kan ha insatt i kollektivavtalet[2], vare sig dessa klausuler är fördelaktigare för den skadegörande än KAL:s regler eller icke.

Ofta kan dock AD avgöra, huruvida och i vad mån nedsättning skall ske, genom en ganska fri helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Bland nedsättningsgrundande omständigheter — som är speciella för KAL[3] — märks främst den

---

[7] ADD 37: 98, 45: 30. Jfr även sid. 156 med not 1.

[8] 200-kronors-regeln har inte tagits upp i några andra lagar.

[9] Om denna fråga se närmare sid. 68 not 2.

[1] Att 200-kronors-regeln är tvingande uttalas visserligen inte direkt i förarbetena, men det torde allmänt antas. Påfallande är ju lagens uttryckssätt: »Ej må *i något fall*...» vilka starka ord rent formellt synes utesluta någon annan tolkning än att regeln är tvingande. Jfr Utsk. 1928, s. 24.

[2] Se t. ex. ADD 35: 1, 57, 36: 50, 38: 98.

[3] Nedsättningsregler av liknande art förekommer dock även på andra civil-

skadegörandes ringa skuld. Den skadelidandes uppträdande i samband med tvisten synes kunna ge upphov till jämkning, även om det inte enligt allmänna skadeståndsregler skulle betraktas som nedsättningsgrundande medverkan.[4] Skadeståndet kan vidare nedsättas med hänsyn till den skadegörandes ringa betalningsförmåga, vilket i lagtexten anges genom uttrycket skadans storlek, dvs. skadans alltför stora omfattning i förhållande till den skadegörandes betalningsförmåga.[5] Denna grund åberopas sällan uttryckligen av AD[6]; det är ingalunda fråga om något »dagsbotssystem», där man konsekvent fäster avseende vid den skadegörandes förmögenhetsförhållanden.

Även om dylika nedsättningsgrundande omständigheter föreligger, kan nedsättning helt eller delvis uteslutas av andra omständigheter. Ett brott mot en avtalsbestämmelse vilken är av synnerlig vikt för avtalsförhållandet i dess helhet ger mindre anledning till nedsättning än andra avtalsbrott.[7] En omständighet som bör kunna motverka nedsättning är även att den *skadelidandes* ekonomiska bärkraft är ringa och detta särskilt om den är betydligt mindre än den skadegörandes. En sådan situation kan ibland förekomma när en mindre företagare är skadelidande, men den är framför allt aktuell när en enskild arbetare har tillfogats skada; han är ju ofta för sitt dagliga uppehälle helt beroende av skadeersättningen. Fråga är emellertid om en arbetstagares skada i vanliga fall överhuvudtaget är att föra in under KAL:s skadeståndsregler. För att kunna behandla detta spörsmål måste jag något gå in på vad som skall innefattas under det ganska oklara begreppet skadestånd.

rättsliga specialområden. Jfr sjömanslagen § 50, sjölagen § 59, patentförordningen § 19 mom. 2, aktiebolagslagen § 211.

[4] Att »den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst» måste bestå i ett mycket lojalt uppträdande mot motparten framgår bl. a. av ADD 46: 8. Betydelsefullt är inte blott, hur den skadelidande förhållit sig vid tvistens uppkomst, utan också hur han uppträtt därefter för att söka bringa tvisten ur världen och begränsa skadorna; han kan således få finna sig i nedsättning, om han dröjt med att begära förhandlingar eller att föra tvisten inför AD. Jfr t. ex. ADD 34: 64, 36: 65.

[5] Uttrycket »skadans storlek» är såsom framgår av Utsk. 1928, s. 24, hämtat från sjömanslagen § 50, där man velat skydda den enskilde sjömannen mot en alltför betungande skadeståndsskyldighet. Se Alsén, s. 104—105. Motsvarande skydd bereds i KAL främst av 200-kronors-regeln.

[6] Se ADD 31: 42, 46: 8 samt troligen 34: 76.

[7] Jfr i viss mån ADD 45: 7.

Man brukar säga att skadestånd utgör ersättning i pengar för skada. Det finns emellertid skadeersättning som inte kan räknas till skadestånd. Borgenären som inte har fått betalning för en förfallen fordran kan otvivelaktigt sägas ha lidit en skada motsvarande fordringens belopp jämte ränta, men om han yrkar att utfå denna summa, talar man inte om krav på skadestånd utan om krav på fullgörande av avtalet i efterhand.[8]

Den enklaste och naturligaste betydelsen av uttrycket fullgörande av avtalet i efterhand synes vara, att avtalet — frånsett tidpunkten — fullgörs på samma sätt som vid normal avtalsprestation. Fullgörelsekrav föreligger därför, när en anställd fordrar avtalsenlig lön för utfört arbete. Skadeståndskrav borde däremot vara förhanden, när en arbetstagare begär ersättning för lön — eller lämpligare — förlorad arbetsförtjänst, under tid då han obehörigen varit skild från arbetet; han har t. ex. blivit avskedad utan att uppsägningstiden iakttagits. I detta senare fall skall ju avtalet inte fullgöras på normalt sätt, eftersom den anställde inte behöver utföra något arbete motsvarande den begärda skadeersättningen.[9]

I ett nyligen avdömt mål[1] har AD tagit ställning till de ovan diskuterade problemen på sätt som tycks överensstämma med vad som här hävdats. AD torde härigenom ha brutit med en — för övrigt ganska oklar — uppfattning, som några år före KAL:s tillkomst synes ha slagit igenom i HD:s praxis, nämligen att krav på ersättning för förlorad arbetsförtjänst i regel är att betrakta som »lönefordran», dvs. fullgörelsekrav.[2] Skillnaden i de båda uppfattningarna har kanske ingen större praktisk betydelse.[3] Arbetstaga-

[8] Jfr t. ex. Almén I, s. 431—432 jämte n. 62, Ussing: Alm. Del, s. 76 f. En utförlig men föråldrad framställning av skillnaden mellan skadestånd och fullgörande i efterhand finns hos Sjögren, s. 160 f.

[9] Huruvida särskilda regler om skadeersättning upptagits i avtalet eller inte bör vara likgiltigt för rubriceringen.

[1] ADD 48: 21 (jfr framförallt det särskilda uttalandet av AD:s ordförande).

[2] I varje fall tolkas HD:s praxis på detta sätt av Karlgren: Kollegium I, s. 35—37, och Ekeberg—Benckert: Kompendium II, s. 349—351. Det senare arbetet betecknar på vissa anförda skäl NJA 1923, s. 494, som den dom, där HD för första gången klart tog ställning till frågan i enlighet med den i texten angivna uppfattningen, medan ADD 48: 21 — på grund av ordet skadestånd i rubriken till HD:s dom — synes av sistnämnda dom vilja utläsa en motsatt uppfattning hos HD.

[3] Jfr dock ovan, not 2 anförda arbeten. — Anmärkningsvärt är att även HD från lönefordran avdrar den arbetsförtjänst, som arbetstagaren förskaffat sig eller bort förskaffa sig under den tid han obehörigen varit skild från arbetet. En dylik

rens förut angivna behov av skadeersättningen för sitt dagliga uppehälle torde nämligen endast i undantagsfall medge att ett skadestånd för förlorad arbetsförtjänst nedsättes enligt KAL § 8 st. 3; en dylik nedsättning har också förekommit blott några enstaka gånger.[4]

B. Skadestånd enligt § 8 st. 2.

§ 8 st. 2 har en ganska dunkel formulering. Vad avsåg man vid lagens tillkomst med detta stadgande?

I motiven till 1927 års utkast uttalades[5] — och häri instämde synbarligen propositionen — att skadeståndsskyldighet skulle kunna inträda vid avtalsbrott där skadan blott bestod i att avtalet inte hållits i helgd; för organisationerna ansågs ett avtalsbrott i regel endast medföra dylik ideell skada.

I utkastet föreslogs vidare att den skadegörandes skuld vid avtalsbrott som medfört ekonomisk skada skulle kunna höja skadeståndet över skadans verkliga belopp; en sådan förhöjning ansågs särskilt vara påkallad, när skadan var obetydlig i förhållande till den kränkning som ägt rum genom avtalsbrottet. Detta förslag avvisades emellertid i propositionen, enär det skulle kunna fattas »såsom införandet av ett straffrättsligt moment», vilket borde undvikas. Avgörande för denna ståndpunkt torde ha varit hänsynen

regel har ju ett starkt tycke av skadeståndsregel. Jfr även t. ex. ADD 37: 25, 46: 25.

[4] Jfr ADD 35: 17, 43: 57, 45: 16, 48: 21. — Innan ADD 48: 21, kort före tryckningen av denna bok kom till min kännedom, trodde jag att AD åtminstone i princip intog samma ståndpunkt till problemet som HD; denna min tidigare uppfattning sätter möjligen sin prägel på vissa andra resonemang i avhandlingen. Jag vill i detta sammanhang särskilt hänvisa till att ersättning för förlorad arbetsförtjänst endast i undantagsfall kallats skadestånd i AD:s domar (jfr dock ovan angivna domar samt ADD 35: 57); däremot har de i Sakreg. ADD regelbundet förts under uppslagsordet Skadestånd. —

En arbetstagares krav på ersättning i pengar för en löneförmån, som enligt avtalet skulle ha utgått in natura, är — oavsett rubriceringen — att jämställa med fullgörelsekraven; kravet avser ju ersättning för en redan fullgjord arbetsprestation. AD har ej heller i dylika fall tillämpat KAL:s nedsättningsregler eller använt termen skadestånd. Mål av denna art återfinns dock i Sakreg. ADD under uppslagsordet Skadestånd vilket är riktigt från den synpunkten, att avtalet i detta fall inte skall fullgöras på normalt sätt. Jfr t. ex. ADD 32: 170, 33: 119, 34: 106.

[5] Den följande diskussionen återfinns i Prop. 1928, s. 120—124.

till arbetaropinionen, som var synnerligen känslig för alla försök att »kriminalisera» brott mot kollektivavtal och liknande handlingar.[6] Av liknande skäl förkastades också föreslagna specialbenämningar på KAL:s skadestånd såsom »bot» och »plikt»: de ansågs ha en anstrykning av straff.[7] Enligt departementschefens uppfattning borde den verkliga skadan utgöra övre gränsen för skadeståndets belopp. Men vid beräkning av skadan borde man även beakta skada av ideell natur, framför allt skada på grund av att avtalet inte hållits i helgd. Härigenom kunde skadestånd komma att utgå med högre belopp än som betingades av allenast den ekonomiska skadan.[8]

Departementschefens nu refererade uppfattning går igen i lagtexten. Att man vid bedömande, om och i vad mån skada uppstått, skall ta hänsyn till intresset i avtalets upprätthållande, är uppenbarligen ett annat uttryck för att ett avtalsbrott som sådant kan medföra en ersättningsgill ideell skada. Lagtexten förutsätter — liksom motiven — att även annan ideell skada kan grunda skadeståndsskyldighet. Vari denna skada består har dock inte närmare angivits.[9]

I litteraturen går meningarna isär om hur skadestånd enligt § 8 st. 2 skall karakteriseras. Schmidt anser att det inte har straffkaraktär: det bestäms efter den skadelidandes skada och inte efter den skadegörandes skuld.[1] Ekelöf betecknar det däremot som »ett privatstraff, för vilket denna term ej får begagnas». Enligt hans mening finns i detta fall ingen skada, efter vilken skadeståndet

---

[6] Jfr bl. a. Pettersson (departementschefen) i AK 1928, s. 17, Thyrén i FK 1928, s. 44.

[7] Jfr även den under utskottsbehandlingen införda bestämmelsen i ADL § 21 (numera § 30) att vite, som AD dömt ut för underlåtenhet att fullgöra domstolens dom, inte får förvandlas till fängelse. Se Utsk. 1928, s. 27, Westman i FK 1928, s. 27.

[8] Utsk. 1928, s. 23, ansåg sig ej heller kunna förorda ett system med »bot» eller »plikt». Enligt utskottets mening skulle man, om erforderliga modifikationer gjordes i de vanliga skadeståndsreglerna, nå samma resultat som med användande »av en dylik mellanform mellan straff och skadestånd». Med bot avsåg utskottet förmodligen en sanktion sådan som den danska »Boden» vid kollektivavtalsbrott (se Illum, s. 302 f.), som uppenbarligen i mycket är källan för KAL:s skadeståndsprinciper. Jfr för det sista exempelvis Prop. 1911, s. 69—70.

[9] Jfr dock sid. 157 not 7.

[1] Se Schmidt—Heineman i The University of Chicago Law Rewiev 1947, s. 192. Jfr även Schmidt, s. 113—114.

kan avpassas; det bör därför bestämmas efter avtalsbrottets grovhet, dvs. efter graden av skuld hos den skadegörande och efter avtalsbrottets beskaffenhet i övrigt.[2]

En motsättning som möjligen är av liknande slag kan spåras i AD:s praxis. Fram till slutet av år 1931 tillämpades § 8 st. 2 endast i några få fall och inom ett ganska begränsat användningsområde[3]; skadeståndets reparativa karaktär underströks genom ett uttalande i en dom[4]. Därefter skedde en omsvängning. Användningsområdet vidgades, och redan år 1934 utdömdes skadestånd enligt detta stadgande i ungefär en fjärdedel av samtliga mål.[5]

Skadestånd enligt § 8 st. 2 skulle enligt motiven främst utgå »för att avtalet inte hållits i helgd» eller som det i AD:s domar ofta uttrycks »för avtalsbrott», dvs. för avtalsbrottet som sådant.[6] Jag skall nu undersöka vad en dylik sanktion innebär enligt nuvarande praxis och skiljer därvid mellan fyra typer (1—4). Jag förutsätter som självklart att skadestånd för avtalsbrott endast inträder vid skuld: man kan inte gärna kränka avtalets »helgd» genom en vådahandling.[7]

1. En arbetsgivare är enligt kollektivavtal pliktig att följa vissa säkerhetsföreskrifter. Skulle han underlåta detta kan han ådra sig skadeståndsskyldighet, även om ingen av hans anställda lidit någon aktuell ekonomisk skada genom avtalsbrottet. Enligt allmänna skadeståndsregler skulle skadestånd inte kunna utdömas i detta fall, enär det varken föreligger någon ekonomisk eller någon ersättningsgill ideell skada.[8]

[2] S. 122—125. Jfr även s. 22. Även avtalsbrytarens förmögenhetsförhållanden kan beaktas (s. 125).

[3] § 8 st. 2 åberopades endast i en dom (ADD 30: 12), och därutöver anses stadgandet enligt Sakreg. ADD 29—34 endast ha tillämpats i 29: 21, 30: 28, 74 b, 31: 47, 93.

[4] ADD 31: 3.

[5] Omsvängningen sammanfaller med ett ordförandeskifte i AD och markeras av rättsfallen ADD 31: 121, 130, 141. Jfr även 31: 140.

[6] Se t. ex. ADD 33: 127, 31: 140. Om terminologin se vidare sid. 159 f.

[7] Även för att ekonomiskt skadestånd skall utgå, torde i regel fordras skuld med hänsyn till stadgandet i § 8 st. 3 om att skadeståndet helt kan bortfalla.

[8] Så ersätts inte köparens psykiska obehag av säljarens kontraktsbrott, även om detta obehag kan betecknas som en ideell skada. Jfr Ekelöf, s. 83—84.

Det kan till en början konstateras att detta skadestånd säkerligen har som främsta uppgift att förebygga skador i framtiden, dvs. prevention. Om arbetsgivaren tillåts att åsidosätta säkerhetsföreskrifterna utan att träffas av någon sanktion, ligger frestelsen nära för samme eller andra arbetsgivare att i framtiden begå liknande avtalsbrott, som kan medföra ekonomisk skada för arbetstagareföreningens medlemmar. Skadeståndet fyller här samma funktion som bötesstraffet, när en person bestraffas för att ha kört bil i fel riktning på en enkelriktad gata — även om han inte mött en enda trafikant. Visserligen har bilföraren inte åstadkommit någon ekonomisk skada, men vad man kan kalla »intresset av lagens upprätthållande» kräver en sanktion: om bilföraren inte näpses, kan respekten för trafikbestämmelserna minska med framtida ekonomisk skada till följd.[8a] — Bilförarens bötesstraff bestäms efter förseelsens grovhet; frågan är om skadestånd för avtalsbrott bestäms på annat sätt.

Det är ingalunda otänkbart att skadestånd för avtalsbrott — trots att det främst har en preventiv funktion — skulle kunna bestämmas efter den kränkta partens skada och inte efter avtalsbrottets grovhet. Så bestäms det vanliga ekonomiska skadeståndet, ehuru även detta enligt mångas åsikt främst har en preventiv funktion.[9] I första hand skulle då den föregivna ideella skadan vid avtalsbrott komma i betraktande. En ideell skada är i normala fall ett rent personligt lidande eller obehag som inte kan värderas i pengar. Måttet för skadeståndet skulle då kunna vara den kränkta partens personliga obehag av avtalsbrottet; en sådan ideell skada är tänkbar, även om den inte är ersättningsgill enligt allmänna regler.[1] Skadestånd för avtalsbrott utgår i regel till kontrahenter, dvs. vanligen juridiska personer. Det personliga obehaget måste därför vara medlemmarnas och skadan beräknas efter medlemmarnas sammanlagda eller genomsnittliga obehag. En dylik beräkningsgrund är dock av så konstlad art att den utan vidare kan avfärdas. Det hävdas ibland i partsyrkanden att föreningar eller andra juridiska personer har lidit moralisk skada, prestigeförlust el. dyl. genom motpartens avtalsbrott, men dylika uttalanden visar sig endast

[8a] Man skulle också kunna säga, att skadeståndet fyller ungefär samma funktion som ett i avtal stipulerat vite.

[9] Lundstedt, s. 108, Ussing: Erstatningsret, s. 14—15, Ekelöf, s. 76—77.

[1] Se ovan sid. 149 not 8.

vara en omskrivning för att föreningen anser sig ha behov av en sanktion som skydd mot framtida skada för medlemmarna.[2]

Den ideella skada som föresvävat bl. a. lagförfattarna är dock troligen av en betydligt mer obestämd karaktär. Man har förmodligen tänkt sig, att rättskränkningen, kränkningen av avtalets helgd, innebär en rubbning av ett rådande rättstillstånd, vilken motparten inte är skyldig att tåla. Men om denna rubbning betecknas som en ideell skada, ger varje lagbrott upphov till en ideell skada. Vidare måste skadans storlek bero på kränkningens, dvs. avtalsbrottets grovhet. Men härigenom kommer bötesstraff och skadestånd för avtalsbrott att bestämmas efter alldeles samma grunder. Det är då en onödig tillkrångling att vid skadestånd för avtalsbrott införa en ideell skada, som dels är av en helt ny typ — därför att den inte som annan ideell skada är anknuten till ett personligt lidande[3] — dels saknar självständig betydelse från rättslig synpunkt.

Jag skall även med några ord beröra möjligheten av att den framtida skada, som avtalsbrottet kan förorsaka, utgör skadeståndets mått. Skadeståndet kan inte gärna bestämmas av någon konkret framtida skada, ty sådan skada uppstår kanske aldrig just därför, att AD vid avtalsbrott regelbundet utdömer skadestånd; skulle skada ändå uppstå, repareras den efter skadefallet genom ett helt fristående ekonomiskt skadestånd. Snarare skulle det kunna vara frågan om den ökade risk för framtida skada som den kränkta parten har att räkna med efter avtalsbrottet. Men om denna ytterst svårbestämbara risk skulle utgöra ett självständigt mått för skadeståndet, dvs. ett annat mått än avtalsbrottets grovhet, skulle man nå resultat, som säkerligen torde vara främmande för praxis. Sålunda borde en arbetsgivare med gott rykte och stort inflytande ådömas betydligt högre skadestånd för samma avtalsbrott än en illa beryktad arbetsgivare utan inflytande, därför att den förres avtalsbrott medför större risk för efterföljd än den senares.

Någon ideell skada i vanlig mening eller någon annan skada, som kan utgöra skadeståndets mått, torde inte kunna upptäckas. Överträdelse av säkerhetsföreskrifter kan — åtminstone i regel — hänföras till en typ av avtalsbrott som kan kallas »ordningsför-

[2] Jfr ADD 32: 17, s. 66, 34: 92, s. 456, 35: 10, s. 38, 38: 7, s. 33.

[3] Den ideella skadan vid ärekränkning avser otvivelaktigt ett personligt lidande, även om skadeståndet närmast torde bestämmas efter kränkningens grovhet.

seelser»: den skyldige är vanligen arbetsgivaren, som har åsidosatt kollektivavtalsbestämda arbetstidsregler, försummat att anslå arbetstidsschema, vägrat att förhandla, ej fört avlöningslistorna ordentligt osv. utan att dock någon nämnvärd ekonomisk skada uppstått.[4] Att skadeståndet i dessa fall bestäms efter avtalsbrottets grovhet, dvs. på samma sätt som böter för bilföraren i det angivna straffallet, framgår tydligt av praxis. Man skulle nästan kunna tala om bötestaxor. För ett visst avtalsbrott, t. ex. försummelse att anslå arbetstidsschema, tillämpar AD ett normalbelopp på 50 kronor. Vid försvårande omständigheter kan utgå 100 kronor, vid förmildrande omständigheter 25 kronor.[5] Hänsyn torde tas till den avtalsbrytandes ringa betalningsförmåga[6], ehuru ej heller här något konsekvent dagsbotssystem har utbildats[7].

Samma principer är att tillämpa även när allvarligare avtalsbrott, såsom olovlig stridsåtgärd, undantagsvis inte medfört någon skada.[8] Delvis andra principer framträder vid skadestånd till arbetstagareförening i stället för utebliven lön eller arbetsförtjänst. Skadestånd av denna typ skall emellertid erhålla en särskild behandling (under 4), vare sig ekonomisk skada kommer till synes eller ej.

2. Ett avtalsbrott är givetvis i regel kombinerat med en ekonomisk skada. Om denna skada repareras genom skadeersättning, i vad mån kan då även skadestånd för avtalsbrott utgå?

Bilföraren, som kört bil i fel riktning, ådöms böter, även om skadeståndsskyldighet uppkommit genom handlingen, och bötesbeloppet blir i varje fall inte lägre än då handlingen icke lett till någon ekonomisk skada. Bötesbeloppet fastställs alltså utan hänsyn till den preventiva verkan som kan uppstå genom att svaranden får betala skadestånd.

Vid bestämmande av skadestånd för avtalsbrott beaktas däremot, såvitt jag kan bedöma, den preventiva verkan av en samtidigt ut-

---

[4] Se t. ex. ADD 34: 93, 36: 63, 35: 96, 42: 62.

[5] Jfr t. ex. ADD 36: 63, 113, 37: 45—36: 105; 34: 132, 103, 36: 58—34: 162, 37: 129.

[6] Se ADD 37: 129 (troligen).

[7] Formellt sett kan givetvis inte § 8 st. 3 tillämpas, eftersom det inte finns någon skada att ta till utgångspunkt för skadeståndsbestämningen.

[8] ADD 35: 44, 36: 110, 37: 112, 39: 37.

gående skadeersättning — vare sig den utgår i form av skadestånd eller som fullgörelse i efterhand. Skadestånd för avtalsbrott utgör därför i princip en utfyllnad i de fall, då skadeersättningens preventiva effekt är otillräcklig. Det fordrar därför oftast en ganska hög grad av skuld och utgår i regel inte i sådana fall, där det ekonomiska skadeståndet har nedsatts; nedsättningen antyder ju vanligen att ett högre skadestånd inte är nödvändigt från preventiv synpunkt.[9]

Det är möjligt att den nu beskrivna skillnaden mellan bestämning av bötesstraff och skadestånd för avtalsbrott ligger bakom propositionens distinktion mellan att låta stor skuld höja skadeståndet över skadans belopp och att i skadan inräkna även den ideella skadan av att avtalet inte hållits i helgd. Den vid skadestånd för avtalsbrott tillämpade principen har dock ingenting att göra med en självständig skada utan återgår på rent preventiva hänsyn, ehuru man vid skadeståndsbestämningen beaktar inte blott avtalsbrottets grovhet utan också den utgående skadeersättningens storlek i förhållande till avtalsbrottets grovhet.

3. Skadestånd för avtalsbrott kan även förekomma vid avtalsbrott, där vederbörlig skadeersättning skulle ge tillräcklig prevention, om den skadelidande parten inte åberopar skadan utan blott rättskränkningen som grund för skadestånd. Detta är särskilt praktiskt, när det är svårt att tillfullo styrka skadan eller när den skadelidande inte vill nedlägga besvär och kostnader på en dylik uppgift.[1] I fall som dessa kan skadestånd för avtalsbrott sägas vara ett medel att förkorta och förbilliga processen. Skadestånd för avtalsbrott har vidare begärts, när den skadelidande parten tror sig veta, att motparten inte kan betala full skadeersättning och därför kanske endast kommer att ådömas ett lägre belopp som ekonomiskt skadestånd.[2] Tanken är väl då, att den preventiva effekten av ett

[9] För de nu angivna principerna jfr t. ex. ADD 32: 27, 33, 186, 33: 118, 34: 76, 39: 72, 42: 102; 32: 76, 33: 132, 34: 156, 37: 12, 42: 41, 45: 7; remissyttrande av AD:s ordförande (Prop. 106, 1940, s. 30). Nedsättning av skadeersättning på grund av medverkan från enskild part utesluter dock inte alltid skadestånd för avtalsbrott till kontrahent. Se 45: 16.

[1] Se ADD 34: 174, 37: 36, 46: 1, 71. Jfr även 34: 90, 125, 36: 85, 44: 34.

[2] Jfr ADD 34: 184. Dylika motiv torde även ha varit aktuella i några av de mål som anmärkts i föregående not.

ersättningsbelopp, som betydligt understiger skadan, blir större, om beloppet kallas skadestånd för avtalsbrott, än om det rubriceras t. ex. som ett nedsatt ekonomiskt skadestånd.[3]

Skadestånd för avtalsbrott av denna typ är visserligen preventivt utformat, men det fyller samtidigt även en viss reparativ funktion.

4. En arbetsgivare har genom kollektivavtalsbrott undandragit enskilda arbetstagare lön eller arbetsförtjänst. Kan inte eller vill inte arbetstagaren uppträda som ersättningsberättigad på grund av avtalsbrottet, kan i stället arbetstagarorganisationen bli berättigad till skadestånd, vilket ofta bestäms till den uteblivna avtalsprestationens belopp.[4] Praxis torde anse att detta skadestånd är att hänföra till § 8 st. 2.[5] Att det härvid alltid är fråga om skadestånd och inte om fullgörande i efterhand, är naturligt med hänsyn till att avtalet inte skall fullgöras på normalt sätt genom utbyte av prestationer mellan arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarna.

Att skadeståndet ofta bestäms till den uteblivna avtalsprestationens belopp, skulle kunna ge anledning till antagandet, att det här föreligger en skada, som utgör skadeståndets mått. Jag skall först diskutera detta antagande, i vad gäller underbetalning av arbetstagare, då alltså skadestånd till förening utgår i stället för *lön*. Underbetalningen avser därvid antingen medlem som frivilligt avstår från avtalsenlig lön[6] eller, vanligare, utomstående arbetstagare[7], vilken på grund av kollektivavtalet skall erhålla samma lön som en organiserad. Den utomstående — som väl också i regel har samtyckt till underbetalningen — kan inte såsom helt utomstående i förhållande till kollektivavtalet göra något fullgörelsekrav gällande på grund av detta avtal.[8]

När en arbetstagare har samtyckt till underbetalning, kan han inte ha lidit någon skada i egentlig mening. En utomstående arbetstagares skada har ingen rättslig betydelse i kollektivavtalsför-

[3] Nedsättning skulle möjligen kunna misstolkas som ett uttryck för att den skadegörandes skuld varit ringa.

[4] T. ex. ADD 43: 24, 35: 76, 41: 76, 30: 12.

[5] Jfr t. ex. ADD 30: 12, 43: 96.

[6] Jfr ADD 32: 60, 33: 64, 43: 24.

[7] Oftast oorganiserad arbetstagare men även medlem av annan arbetstagarförening.

[8] Jfr t. ex. ADD 32: 95, 116.

hållandet.[9] Föreningen som sådan eller någon av dess andra medlemmar har inte lidit någon aktuell ekonomisk skada. Avtalsbrottet kan lika litet här som i föregående fall ge upphov till någon ideell skada i vanlig mening. Att den uteblivna avtalsprestationen ofta är måttet för skadeståndet beror endast på en rent preventiv princip — med paralleller inom straffrätten i fråga om förverkande och normerade böter — att en penningsanktion bör sättas till minst det belopp som fordras för att avtalsbrytaren inte skall förtjäna på sitt avtalsbrott; detta minimibelopp är ofta lika med den uteblivna avtalsprestationen. Utan en sådan skadeståndsbestämning skulle arbetsgivarparten kunna bli benägen att föredra utomstående arbetstagare framför medlemmar eller medlemmar, som samtycker till underbetalning, framför andra; härigenom skulle arbetstagarföreningens medlemmar kunna åsamkas betydande ekonomiska skador.[1] Preventionen kan ibland fordra ett högre skadestånd än vad som motsvarar den uteblivna lönens belopp.[2] I vissa situationer kan det vara befogat med nedsättning under nyssnämnda belopp, vilket på ett naturligt sätt träder i stället för skadans belopp vid tillämpning av § 8 st. 3.[3]

Skadestånd till förening på grund av utebliven *arbetsförtjänst* för dess medlemmar utgår t. ex., när en arbetsgivare i strid med en organisationsklausul har berett utomstående arbetstagare sysselsättning framför medlemmar[4] eller när han använt ett mindre antal man i en arbetsstyrka, en besättning, stuvarlag el. dyl. än vad kollektivavtalet föreskriver[5]. I dylika fall kan icke sällan en ekonomisk skada påvisas för en eller flera föreningsmedlemmar, som genom avtalsbrottet gått miste om arbetsförtjänst.[6] Vanligen kan dock inte något krav för enskild arbetstagares räkning göras gällande på grund av avtalsbrottet, enär ingen bestämd skadelidande kan utpekas: arbetsgivarens avtalsförpliktelse innebär nämligen oftast blott att han gentemot arbetstagareföreningen förbundit sig att sysselsätta arbetstagare ur föreningen eller arbetstagare till visst antal.[7]

[9] Jfr ADD 34: 104, 35: 147, 36: 47.
[1] Jfr ADD 43: 96.
[2] T. ex. ADD 34: 148, 35: 143.
[3] Jfr t. ex. ADD 41: 111.
[4] T. ex. ADD 37: 71.
[5] T. ex. ADD 30: 12, 31: 47.
[6] Jfr t. ex. ADD 34: 63, 176.
[7] Jfr t. ex. ADD 38: 9.

Under sådana förhållanden är det en lämplig utväg — som möjligen inte utan särskilda avtalsföreskrifter kan praktiseras enligt allmänna skadeståndsregler[8] — att föreningen, vilken ju är part i avtalet och företrädare för samtliga medlemmars intressen, får uppbära och eventuellt fördela skadeståndet mellan sina medlemmar efter eget skön[9]. Någon gång kan förresten föreningen själv ha lidit skada, nämligen när den nödgats betala understöd till arbetslösa medlemmar som borde ha sysselsatts av arbetsgivaren.[1] När en arbetsstyrka inte uppgått till stadgat antal, kan den svårbedömda situationen inträffa, att enskilda medlemmar men inte föreningens medlemmar sammantagna lidit skada: de i arbetsstyrkan deltagande medlemmarna kan nämligen ha uppburit de utestängdas arbetsförtjänst som tillskott till sin lön.[2] Även i andra fall möter beräkning av skadan stora svårigheter. Det är emellertid inte alls givet att någon ekonomisk skada kan påvisas eller att arbetstagareföreningen bryr sig om att åberopa något annat än avtalsbrottet som sådant.[3] Vad som i enskilda domar varit det avgörande för skadeståndsbestämningen, den ekonomiska skadan eller avtalsbrottet som sådant, kan ofta inte fastställas; frågan är ej heller av någon särskilt stor praktisk betydelse. Det bör blott påpekas att preventionen mera sällan fordrar att skadeståndet bestäms till minst den uteblivna arbetsförtjänstens belopp. Vid brott mot organisationsklausul behöver arbetsgivaren exempelvis inte alls ha gjort någon direkt ekonomisk vinst genom avtalsbrottet, nämligen när han betalat den utomstående arbetstagaren avtalsenlig lön.

Skadestånd till förening på grund av utebliven lön eller arbetsförtjänst kan i regel betecknas som en typ av skadestånd för avtalsbrott. Ibland är det dock snarare att betrakta som ett ekonomiskt skadestånd av speciellt slag.

Vad innebär då lagtextens hänvisning till »övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse» än »intresset

---

[8] Motsatsen synes dock framgå av ADD 35: 69. Jfr även Ussing: Enkelte Kontrakter, s. 326—327.

[9] Jfr Wistrand, s. 208. Jfr även ett liknande förfarande ADD 38: 74.

[1] ADD 32: 130, 35: 94. Jfr även 33: 30.

[2] Jfr ett par liknande fall ADD 39: 110, 137.

[3] Se t. ex. ADD 44: 68, s. 472. Jfr även 41: 109, s. 524.

i avtalets upprätthållande»? Finns det fall då en verklig ideell skada är skadeståndets mått? Ett par tänkbara fall finns direkt angivna i lagtexten till ett par KAL närstående lagar — som för övrigt ofta kommer under AD:s bedömning. Enligt FFRL § 23 kan skadestånd utgöra ersättning för personligt lidande vid föreningsrättskränkning; detta lidande torde ofta vara besläktat med ideell skada vid ärekränkning.[4] Semesterlagen § 23 stadgar, att vid skadeberäkningen hänsyn skall tas »till arbetstagarens intresse av att erhålla semester». Att helt bli utan semester eller att få den förlagd till en olämplig tidpunkt kan otvivelaktigt vara ett personligt obehag för arbetstagaren av icke-ekonomisk art, vilket knappast förändras till sin intensitet efter graden av skuld hos arbetsgivaren.[5]

Något liknande ideellt skadestånd till enskild part torde knappast ha utdömts vid en direkt tillämpning av KAL.[6] Det vore ingalunda otänkbart, att t. ex. enskilda arbetstagare kunde få ideellt skadestånd vid personliga trakasserier, när ett kollektivavtal innehåller en bestämmelse om att arbetsgivaren skall behandla sina arbetstagare humant. Dylika fall har hittills endast medfört skadestånd för avtalsbrott till föreningen.[7]

Ännu ett tänkbart fall av ideellt skadestånd skall undersökas. Såsom tidigare nämnts har en arbetstagareförening i ett mål erhållit skadestånd för att den genom motpartens sedermera ogillade invändning om rättstvist uppehållits i sin rätt att vid intressetvist inleda stridsåtgärd.[8] Räckvidden av denna dom är svår att avgöra; kanske motsvarar domen inte ens AD:s nuvarande ståndpunkt. Det kan nämnas, att Schmidt anser att skadeståndsskyldighet i en dylik situation inte är ändamålsenlig: den skulle kunna leda till att en part på grund av risken för skadestånd frånfaller en rättslig in-

[4] Jfr i viss mån ADD 43: 83.

[5] Jfr ADD 42: 100.

[6] Möjligen i ADD 31: 134, 40: 87, ehuru AD här kan ha tänkt sig ett vanligt skadestånd för avtalsbrott.

[7] I ADD 42: 49 synes ett krav på skadestånd till enskild arbetstagare för dylik ideell skada ha avböjts av AD. Se vidare 34: 155, 37: 98, 42: 69. Jfr även 37: 66, 44: 69. I Prop. 1928 förutsattes, att skadestånd enligt § 8 st. 2 skulle kunna utgå även till enskilda parter. Huruvida departementschefen därvid tänkte på ideellt skadestånd i vanlig mening eller skadestånd för avtalsbrott, är emellertid inte klart. Se Prop. 1928, s. 124, 238—239, 250.

[8] Se sid. 122 f. samt ADD 36: 9.

vändning, som kanske visat sig bärkraftig, om den kommit under domstols prövning.[9]

Enligt min mening bör man här skilja mellan olika fall. Det kan i första hand diskuteras, om inte ersättning bör utgå i sådana undantagsfall, där invändningen om rättstvist kan visas ha lett till ekonomisk skada[1], särskilt om invändningen är grundad på skäl, vilka AD betecknar som objektivt sett svaga. Om invändningen är av denna art, kan skadeståndsskyldighet vara befogad av preventiva hänsyn, även när ekonomisk skada inte kan påvisas. Det skulle nämligen kunna sägas, att en part vid risk av skadestånd bör väl övertänka sina skäl, innan en invändning om rättstvist framställs.[2] En helt annan situation föreligger, när en part haft goda skäl för sin invändning, ehuru invändningen sedermera likafullt underkänns av AD. Här talar inga preventiva skäl för skadestånd. Skulle skadestånd ändock utgå, måste det — om ekonomisk skada inte kan påvisas — betraktas som ersättning för en ny typ av ideell skada: olägenheten för en kollektivavtalspart av att inte — som andra civilrättsliga parter — få hävda sin stridsrätt i intressetvister vid den tidpunkt parten själv önskar.[3] Men ett dylikt ideellt skadestånd, som för övrigt blott har ett svagt stöd i lagen[4], torde inte motsvara något större behov och bör därför kanske avvisas.

Det har alltså visat sig, att skadestånd enligt § 8 st. 2 huvudsakligen utgör en sanktion riktad mot avtalsbrottet som sådant, »skade-

[9] S. 99. Jfr även ADD 36: 9, res.

[1] Tillverkning av en ny produkt tas upp under löpande avtalsperiod vid ett par företag. Ett visst ackordspris begärs från arbetarhåll. Ett företag A accepterar detta pris utan vidare, ett företag B vägrar att godta priset. Arbetarparten önskar vidta stridsåtgärder mot B men hindras genom ett påstående från B, att arbetet i fråga är reglerat genom kollektivavtalet och skall betalas enligt ett visst lägre pris. Detta pris tillämpas sedan, intill dess AD förklarar att arbetet icke regleras av kollektivavtalet. Efter AD:s dom accepterar även företaget B det begärda priset. Skadestånd synes i en sådan situation böra utgå för den skada, som arbetstagareföreningens medlemmar lidit genom att det högre priset inte har betalats från början.

[2] Jfr i viss mån ADD 38: 65.

[3] Jfr sid. 120.

[4] Jfr ADD 36: 9, res. Formellt sett skulle skadeståndet dock kunna inrymmas under det dunkla uttrycket i § 8 st. 2: »— — — övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse».

stånd för avtalsbrott». Stadgandet i § 8 st. 2 ger också utrymme åt utdömande av ideellt skadestånd i vanlig bemärkelse, dvs. ersättning för personligt lidande som inte kan värderas i pengar, ehuru dylikt skadestånd hittills inte torde ha utdömts vid en direkt tillämpning av KAL.

Skadestånd för avtalsbrott bestäms inte — såsom ekonomiskt och ideellt skadestånd — efter någon skada utan efter det mycket skiftande behov av prevention som kan uppstå vid avtalsbrott, där ekonomisk skadeersättning inte utgår eller inte ger tillräcklig prevention. Att behovet av ytterligare prevention utöver skadeersättning enligt allmänna regler har framträtt just vid kollektivavtalsbrott, sammanhänger uppenbarligen med kollektivavtalets säregna om en lag påminnande natur. Det främsta intresset av preventionen, av att »avtalet upprätthålles», har otvivelaktigt de avtalsslutande parterna; det naturligaste är därför — såsom i regel sker — att skadestånd för avtalsbrott utgår till dessa.[5]

Jag har i det föregående sökt att dra upp gränserna mellan skadestånd för avtalsbrott och övriga skadeståndsformer och att skilja ut olika typer av skadestånd för avtalsbrott. Är detta nödvändigt och möjligt på ett område som skadeståndsrätten, där hänsynen till omständigheterna i det enskilda fallet ostridigt spelar en så betydande roll? Det finns visserligen ett stort antal gränsfall som försvårar systematiken, men detta förhållande bör inte hindra, att man åtminstone i typiska fall söker hålla gränslinjerna klara. Skadestånd för avtalsbrott har ju till allt dominerande uppgift att påverka parterna till avtalstrohet. Skall en sådan sanktion kunna motsvara sitt syfte, bör den väl göras så förståelig som möjligt för den allmänhet, som den skall påverka.[6]

För en dylik förståelighet är givetvis också terminologin av betydelse. Att under benämningen ideellt skadestånd sammanföra två

[5] I några fall har skadestånd för avtalsbrott tilldömts annan kollektiv part än kontrahent. Se ADD 32:44, 34:62, 90, 35:67, 135, 40:87. Till enskild arbetstagare har skadestånd för avtalsbrott inte utgått vid en direkt tillämpning av KAL. »Allmänt skadestånd» (jfr nedan sid. 160) har däremot utgått till enskilda arbetstagare vid mål om föreningsrätt och semester. Se ADD 43:16, 46:9. Huruvida denna sanktion avsetts vara skadestånd för avtalsbrott eller skadestånd för ideell skada, kan inte med bestämdhet avgöras.

[6] Det bör i detta sammanhang noteras (jfr sid. 119 not 6) att skadestånd för avtalsbrott ibland utgår efter förhandlingar mellan kollektivavtalsparter utan AD:s förmedling.

så skilda sanktionsformer som skadestånd för ideell skada och skadestånd för avtalsbrott är ägnat att skapa oklarhet. Denna terminologi används dock sällan i AD:s domar[7] men är vanlig i populära framställningar av KAL[8], tidningsnotiser m. m. AD:s s. a. s. officiella term på skadestånd för avtalsbrott torde vara »allmänt skadestånd»[9], präglad några år efter AD:s tillkomst i samband med den förut anmärkta omsvängningen i praxis[1]. Termens upphovsman[2] skall enligt uppgift ha avsett att ge en mer populär synonym till uttrycket ideellt skadestånd, varmed då torde ha menats skadestånd enligt § 8 st. 2. Benämningen allmänt skadestånd synes sedermera ha använts även vid fall av klart ekonomiskt skadestånd till förening.[3] Även enskilda parter ha erhållit »allmänt skadestånd» vid tillämpning av FFRL och semesterlagen.[4] Termen är överflödig som samlande beteckning för skadestånd till kollektiv part, skadestånd för avtalsbrott och ideellt skadestånd, eller för de två sista skadeståndsformerna. »Skadestånd för avtalsbrott» är på skäl som strax skall anges överlägset som benämning på KAL:s rent preventiva sanktion. Att låta en enskild part få »allmänt» skadestånd förefaller för övrigt vara något oegentligt, enär ordet allmänt för tanken på att inte ett enskilt utan ett allmänt eller kollektivt intresse blivit kränkt.[5] Av sistnämnda anledning torde den betydelse, som bäst motsvarar den språkliga innebörden av termen allmänt skadestånd, vara »skadestånd till kollektiv part». En specialterm med en sådan betydelse kan dock utan större svårighet undvaras; den har ej heller använts i denna framställning.

Skadestånd för avtalsbrott synes mig vara den mest upplysande av de benämningar, under vilka KAL:s rent preventiva sanktion

[7] Sakreg. ADD (under uppslagsordet Skadestånd) använder den som ett alternativ i en stående rubrik: »Allmänt (ideellt) skadestånd...»

[8] Jfr Sölvén, s. 23, Kugelberg i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 87, Elmér, s. 66.

[9] Jfr t. ex. ovan not 1.

[1] Se sid. 149. Termen förekommer första gången i ADD 32: 44, s. 193, då den lagts i en parts mun. I dom och rubrik påträffas den för första gången i ADD 32: 128.

[2] AD:s dåvarande ordförande Lindhagen.

[3] I Sakreg. ADD förs varje skadestånd, som tillerkänns förening, under rubriken Allmänt skadestånd. Jfr även ADD 45: 30.

[4] Jfr ovan sid. 159 not 5.

[5] Jfr Utkastet 1927 (Prop. 1928, s. 191): »... med anledning av det allmänna brott mot kollektivavtal, vartill arbetsgivaren gjort sig skyldig».

uppträder, därför att den fäster uppmärksamheten på det väsentliga, nämligen avtalsbrottet som sådant. Termen är dock i så måtto olämplig som den ger associationer till »skada». Lämpligare vore kanske att skadestånd enligt KAL:s speciella regler benämndes »bot» eller »plikt», inte minst därför att det i allt väsentligt motsvarar de sanktioner med dessa namn som förekommer i dansk och finsk kollektivavtalsrätt. Termerna bot och plikt har dock förkastats vid KAL:s tillkomst, och även om skälet härför — anstrykningen av straff[6] — numera måhända inte spelar någon avgörande roll, har dock »skadestånd» fått en sådan tradition inom arbetsrätten, att ett ändringsförslag inte torde ha några utsikter att vinna anklang.

[6] Skadestånd för avtalsbrott och liknande sanktioner är givetvis att beteckna som »straff», om man med straff menar en sanktion som helt är utformad efter preventiva grunder. Man kan emellertid knappast kalla dem »kriminella» sanktioner, eftersom de inte som straffrättsliga sanktioner utgår till staten och vid bristande betalning förvandlas till fängelsestraff. Den civilrättsliga karaktären hos skadestånd för avtalsbrott har för övrigt till följd, att man utan principiella betänkligheter kan ålägga statliga och kommunala myndigheter dylikt skadestånd. Att detta ännu inte har skett — bortsett från ett minoritetsvotum — torde snarast bero på en tillfällighet. Jfr ADD 43: 66, res., samt även 38: 67, 92.

Citerad litteratur

(utom vanliga lageditioner, rättsfallssamlingar och tidskrifter).

1. Riksdagstryck och offentliga utredningar.

Prop. 1910 (1910 års förslag) = Proposition 1910 nr 96 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare m. m.

Prop. 1911 (1911 års förslag) = Prop. 1911 nr 43 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare.

Prop. 1928 = Prop. 1928 nr 39 med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol.

Prop. 1935 = Prop. 1935 nr 31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder.

Prop. 1935 nr 32 med förslag till lag angående tillägg till lagen om medling i arbetstvister.

Prop. 1940 nr 106 med förslag till lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Prop. 1945 = Prop. 1945 nr 88 med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt, m. m.

Särskilda utskottets nr 1 utlåtande nr 1 1916 i anledning av proposition med förslag till lag om försäkring för olycksfall i arbete m. m.

Utsk. 1928 = Andra lagutskottets utlåtande 1928 nr 36 i anledning av proposition med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol m. m.

Andra lagutskottets utlåtande 1929 nr 5 i anledning av väckt motion angående viss ändring i lagen om kollektivavtal.

Utsk. 1935 = Andra lagutskottets utlåtande 1935 nr 29 i anledning av proposition med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder m. m.

Andra lagutskottets utlåtande 1935 nr 30 i anledning av proposition med förslag angående tillägg till lagen om medling i arbetstvister.

FK 1928 = Riksdagens protokoll. Första kammaren. 1928 nr 35.

AK 1928 = Riksdagens protokoll. Andra kammaren. 1928 nr 38.

Riksdagens protokoll. Första kammaren. 1929 nr 10.

Riksdagens protokoll. Andra kammaren. 1929 nr 12.

Riksdagens protokoll. Andra kammaren. 1935 nr 38.

Förslag till lag om vissa arbetsaftal = Förslag till lag om vissa arbetsaftal, afgifvet af dertill i nåder utsedde komiterade. Stockholm 1901.

Förlikningss- och skiljenämndskomiténs betänkande = Betänkande och förslag afgifna af den för behandling af frågan om inrättande af Förlikningss- och skiljenämnder i tvister mellan arbetsgifvare och arbetare i nåder tillsatta komité. Stockholm 1901.

Kollektivaftal i Sverige I = Kollektivaftal angående arbets- och löneförhållanden i Sverige. I. Redogörelse för kollektivaftalens utbredning och hufvudsakliga innehåll. (Arbetsstatistik. A:5. Utgifven af K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik.) Stockholm 1910.

Socialstyrelsens förslag 1916 (1916 års förslag) = K. Socialstyrelsen. Utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred. Stockholm 1916.

Utkastet 1927 = Utkast till lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstolar. (Sakkunnigbetänkande.) Stockholm 1927.

Socialstyrelsens utredning 1944 = Socialstyrelsens förslag till vissa ändringar i lagen om förenings- och förhandlingsrätt m. fl. lagar. Stockholm 1944. (Stencil.)

Socialstyrelsens utredning 1944, P.M. = P.M. med materialsamling till socialstyrelsens utredning rörande handelsagenters och provisionsresandes m. fl. likställande med arbetstagare. Stockholm 1944. (Maskinskrift.)

Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal. Se Åkerman-Olin nedan.

Om grunderna för en lagstiftning angående ideella föreningar. Se Romberg nedan.

SOU 1927: 4 = Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan.

SOU 1933: 36 = Utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter och därmed sammanhängande spörsmål (Bergendals utredning).

SOU 1934: 10 = Utlåtanden över utredningen angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter m. m.

SOU 1934: 16 = Betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m. m. (Trettonmannakommissionens betänkande.)

SOU 1934: 30 = Utlåtanden över betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m. m.

SOU 1935: 18 = Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal.

SOU 1935: 59 = Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

SOU 1935: 65—66 = Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred. Del I o. II.

SOU 1937: 49 = Betänkande med förslag till lag om semester.

SOU 1939: 49 = Betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

SOU 1944: 15 = Socialvårdskommitténs betänkande VII: Utredning och förslag angående lag om allmän sjukförsäkring.

SOU 1944: 59 = Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning.
SOU 1946: 21 = Betänkande med utredning och förslag angående rätten till arbetstagares uppfinningar.
SOU 1946: 62 = Betänkande med förslag till lag om tryggande av byggnadsarbetares lönefordran m. m.

2. Övrig litteratur.

Författare med ett arbete citeras enbart med sitt namn.

Adlercreutz, A.: Some Features of Swedish Collective Labour Law. I The Modern Law Review 1947 (London), s. 137 f.
Almén, Tore: Om köp och byte av lös egendom. Kommentar till lagen den 20 juni 1905.
Förra delen 3 uppl., bearbetad av Rudolf Eklund. Stockholm 1934. (Cit. Almén I.)
—— Lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. Stockholm 1916. (Cit. Almén: Avtalslagen.)
Almén, Tore, och Eklund, Rudolf: Lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. 4 uppl., ombesörjd av Rudolf Eklund. Stockholm 1940. (Cit. Almén—Eklund.)
Alsén, John: Sjömanslagen jämte författningar rörande sjömannen. 2 uppl. Utgiven av John Alsén. Stockholm 1931.
Alexanderson, Nils: Ett par skadeståndsproblem i svensk rättsskipning. I NJS 1926, s. 18 f. Stockholm 1926.
Berg, Paal: Arbeidsrett. Oslo 1930. (Cit. Berg.)
—— Anmälan av Knud Illum: Den kollektive arbejdsret. I TfR 1940, s. 338 f.
Bergendal, Ragnar: Om avtalsbrott såsom förbrytelse emot tredjeman. I Skrifter tillägnade Johan C. W. Thyrén, s. 170 f. Lund 1926.
Björling, C. G.: Oåterkallelig fullmakt. I Festskrift för Berndt Julius Grotenfelt, s. 5 f. Helsingfors 1929.
—— Gäldenärs ansvar för medhjälpare. En studie i svensk obligationsrätt. I Skrifter tillägnade Johan C. W. Thyrén, s. 500 f. Lund 1926.
—— »Egenhändig namnunderskrift» — verkställd av annan. I Festskrift tillägnad Erik Marks von Würtemberg, s. 78 f. Stockholm 1931.
Björling, C. G. — Malmström, Åke: Lärobok i civilrätt för nybörjare. 11 uppl., bearbetad av Åke Malmström. Lund 1947. (Cit. Björling—Malmström.)
[Ekeberg, Birger, och Benckert, Karl]: Obligationsrättens speciella del II. Efter föreläsningar vårterminerna 1925—1939. Stockholms Högskolas juridiska förenings kompendier. 8 uppl. (Stencil.) Stockholm 1943. (Cit. Ekeberg—Benckert: Kompendium II.)
Ekelöf, Per Olof: Straffet, skadeståndet och vitet. En studie över de rättsliga sanktionernas verkningssätt. Uppsala Universitets årsskrift 1942: 8. Uppsala 1942.

Elmér, Åke: Svensk socialpolitik. 2 uppl. Lund 1945.
Elmquist, Hj. V.: Den kollektive Arbejdsoverenskomst som retligt Problem. Kjøbenhavn 1918. (Cit. Elmquist.)
—— Fredspligten ifølge den kollektive Arbejdoverenskomst med særligt Hensyn till Sympatiaktioner. I TfR 1937, s. 265 f.
[Fagerholm, P. Hj.]: SIF:s (Svenska Industritjänstemanna-förbundets) Skriftserie: Tjänstemannarätt. Häft. 2 och 7. Stockholm 1942 och 1943. (Cit. Fagerholm 2 och 7.)
Gedda, Torsten: Kommentar till 17 kap. handelsbalken (förmånsrättsordningen). Göteborg 1933.
Gihl, Torsten: Internationell lagstiftning. Förändringar i internationell rätt och i internationella rättslägen. Skrifter utgivna av Svenska Institutet för Internationell Rätt (Iohnson-Institutet). Nr 5. Uppsala 1938. (Cit. Gihl.)
—— »Det subjektiva kriteriet» såsom medel att skilja mellan rättstvister och intressetvister. I NTfIR 1937, s. 255 f.
Halme, Helge: Bidrag till tolkningen av 6 § i lagen om kollektivavtal. I FJFT 1932, s. 371 f.
Hammarskjöld, Hj. L.: Några anmärkningar om köp, leveransaftål och arbetsbeting. I TfR 1893, s. 102 f.
Hasselrot, Berndt: Juridik och politik. Bd I. Malmö 1920. (Cit. Hasselrot I.)
—— Något om kollektivavtal mellan arbetare och arbetsgivare m. m. Malmö 1922. (Cit. Hasselrot: Kollektivavtal.)
Heckscher, Gunnar: Staten och organisationerna. Stockholm 1946.
Holmbäck, Åke: Arbetsrätt. Juridiska föreningens i Uppsala kollegier i speciell privaträtt. VII. Efter föreläsningar åren 1940—1942. Utgivet med föreläsarens samtycke. (Stencil.) Uppsala 1943. (Cit. Holmbäck: Kollegium i arbetsrätt.)
Holmström, Nils: Förenings- och förhandlingsrätt. Stockholm 1936.
Hult, Phillips: Om kommissionärsavtalet I. Stockholm 1936. (Cit. Hult.)
—— Condictio indebiti. I Festskrift tillägnad Vilhelm Lundstedt, s. 230 f. Uppsala Universitets Årsskrift 1947: 6. Uppsala 1947.
Hueck, Alfred: Das Recht des Tarifvertrages. Berlin 1920. (Cit. Hueck.)
—— Normenverträge. I Jherings Jahrbücher, Bd 73, s. 33 f. Jena 1923.
Hueck, Alfred, och Nipperdey, H. C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Bd I uppl. 3—5. Mannheim m. m. 1931. Bd II uppl. 1—2. Mannheim m. m. 1930. (Cit. Hueck—Nipperdey I och II.)
Illum, Knud: Den kollektive Arbejdsret. København 1939.
Jacobi, Erwin: Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.
Kahn-Freund, Otto: Umfang der normativen Wirkung des Tarifvertrages und Wiedereinstellungsklausel. Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig. 15 Heft. Berlin 1928.
Karlgren, Hjalmar: Skadeståndsläran. Skrifter utgivna av Juridiska fakulteten i Lund. III. Lund 1943. (Cit. Karlgren.)
—— Kollegium i allmän obligationsrätt. I. Anteckningar efter professor

Hj. Karlgrens föreläsningar HT 1941. Utgivna med föreläsarens samtycke. (Stencil.) Lund 1942. (Cit. Karlgren: Kollegium I.)
—— Ett föreningsrättsligt rättsfall. I TSA 1938, s. 57 f.
Kaskel, Walter: Arbeitsrecht. 4 uppl., bearbetad av Hermann Dersch. Berlin 1932. (Cit. Kaskel—Dersch.)
[Kaskel Walter]: Koalitionen und Koalitionskampfmittel. Arbeitsrechtliche Seminarvorträge, utgivna av Walter Kaskel. Bd II. Berlin 1925. (Cit. Seminarvorträge II.)
Kugelberg, Bertil: Kollektivavtal. I Sammanträdes- och förhandlingsteknik. Skrifter utgivna av Svenska Teknologföreningen. Nr 14, s. 77 f. Stockholm 1943.
Larsson, Åke: Om kommunaltjänstemän och kommunalarbetare. Med särskild hänsyn till kollektivavtalets utbredning. Akad. avh. Stockholm och Uppsala 1948. (Endast i korrektur.)
Lindhagen, Arthur: Arbetsledaren, kollektivavtalet och arbetsdomstolen. I Sammanträdes- och förhandlingsteknik. Skrifter utgivna av Svenska Teknologföreningen. Nr 14, s. 109 f. Stockholm 1943.
—— Kollektivavtal såsom förutsättning för arbetsdomstolens behörighet. I SvJT 1942, s. 454 f.
Lotmar, Philipp: Der Arbeitsvertrag. Bd I. Leipzig 1902.
Lundstedt, A. V.: Grundlinjer i skadeståndsrätten. Föreläsningar över valda delar av obligationsrätten. IV: I. Culparegeln. Uppsala 1935.
Molitor, Erich: Kommentar zur Tarifvertragsverordnung. Berlin 1930.
Nikisch, Arthur: Der Anstellungsvertrag. I Jherings Jahrbücher Bd 80, s. 1 f. Jena 1930.
Olin, Gustav: Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen. Stockholm 1911.
Palmgren, Gunnar: Konkurrensklausuler vid tjänsteavtal. Juridiska föreningens i Finland publikationsserie. Nr 7. Helsingfors 1939.
Petrén, Gustaf: Något om arbetstagares lydnadsplikt. I SvJT 1944, s. 116 f.
Pettersson, Jakob: Arbetsfredslagstiftning. Studentföreningen Verdandis småskrifter. Nr 328. Stockholms 1928.
Rabenius, Lars: Om förmånsrätt i konkurs för lönefordran. I SvJT 1937, s. 771 f.
Reichs-Arbeitsblatt. Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums und des Reichsamts für Arbeitsvermittlung. Amtlicher Teil. Jahrgang 1 (Neue Folge), s. 491 f. Berlin 1921. (Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes.)
Robbins, James J.: The Government of Labor Relations in Sweden. New York 1942.
Rodhe, Knut: Svensk rättspraxis. Obligationsrätt 1941—1944. I. I SvJT 1946, s. 26 f.
Romberg, Carl: Om grunderna för en lagstiftning angående ideella föreningar. Justitiedepartementets promemorior 1938: 1. Stockholm 1938.
Ross, Alf: Lærebog i Folkeret. Almindelig Del. 2 uppl. København 1946.
Schmidt, Folke: Föreläsningar i arbetsrätt. I. Kollektiv arbetsrätt. (Stencil.) Lund 1946. (Cit. Schmidt.)
—— Rättsliga synpunkter på den industriella demokratins problem. Rätts-

verkningarna av produktionsnämndens beslut. Utlåtande avgivet den 11 januari 1946 till Landsorganisationen i Sverige. (Stencil.) (Landsorganisationens arkiv.) (Cit. Schmidt: Rättsliga synpunkter.)

—— Arbetsrätt. I Norstedts juridiska handbok. 2 uppl., s. 473 f. Stockholm 1946.

—— Svensk arbetsrätt och svenska arbetsförhållanden sedda ur amerikansk synvinkel. I SvJT 1945, s. 764 f.

Schmidt, Folke, och Heineman, Henry: Enforcement of Collective Bargaining Agreements in Swedish Law. I The University of Chicago Law Review 1947, s. 184 f.

Seminarvorträge II. Se Kaskel.

Sinzheimer, Hugo: Grundzüge des Arbeitsrechts. 2 uppl. Jena 1927. (Cit. Sinzheimer.)

—— Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Del II. Leipzig 1907. (Cit. Sinzheimer: Arbeitsnormenvertrag II.)

Sjögren, Vilhelm: Om rättsstridighetens former. Akad. avh. Uppsala 1894.

Skarstedt, Sigfrid, Ekberg, Sève, och Anderberg, Einar: Arrendelagstiftningen av år 1943. Kommentar. 2 uppl. Stockholm 1946. (Cit. Skarstedt—Ekberg—Anderberg.)

Skiöld, Åke: Om arbetstagarbegreppet. Föredrag. (Svenska Arbetsgivareföreningen.) Stockholm 1939.

Sohm, Rudolph: Institutionen. Geschichte und System des römischen Privatrechts. 17 uppl., bearbetad av Ludwig Mitteis, utgiven av Leopold Wenger. München och Leipzig 1924. (Cit. Sohm—Mitteis—Wenger.)

Stang, Fredrik: Innledning til formueretten. 3 uppl. Oslo 1935.

Sölvén, Arnold: Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige. Landsorganisationens skriftserie 50. Stockholm 1939. (Cit. Sölvén.)

—— Svensk arbetsfredspolitik. Studentföreningen Verdandis småskrifter. Nr 430. Stockholm 1940. (Cit. Sölvén: Arbetsfredspolitik.)

—— Arbetsrättspolitik. I Ett genombrott. Den svenska socialpolitiken. Utvecklingslinjer och framtidsmål, s. 280 f. Stockholm 1944.

Trygger, Ernst: Några ord om Förliknings- och skiljenämndskommittéens betänkande. I Ekonomisk tidskrift 1901, s. 333 f.

Ulne, John: Arbetare och arbetsgivare enligt olycksfallsförsäkringslagen och annan lagstiftning. I FT 1940, s. 232 f.

Undén, Östen: Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Akad. avh. Lund 1912. (Cit. Undén.)

—— Arbetsavtalet I. D.Y.G.-Laboremus skriftserie XIX. Malmö 1916. (Cit. Undén: Arbetsavtalet.)

—— Från arbetsdomstolens praxis. I Inbjudningsskrift till åhörande av de offentliga föreläsningar med vilka professorn i romanska språk Johan Melander och professorn i obstetrik och gynekologi Axel Edvard Westman tillträda sina ämbeten. Uppsala 1932. (Cit. Undén: Praxis.)

—— Svensk sakrätt. II: 1. Fast egendom. 2 uppl. Lund 1944. (Cit. Undén: Sakrätt II: 1.)

—— Några anmärkningar om folkrätt och naturrätt. I Skrifter tillägnade Johan C. W. Thyrén, s. 58 f. Lund 1926.
—— Anmälan av Paal Berg: Arbeidsretten. I TfR 1930, s. 456 f.
Ussing, Henry: Aftaler paa Formuerettens Omraade. 2 uppl. København 1945. (Cit. Ussing.)
—— Dansk Obligationsret Almindelig Del. 2 uppl. København 1942. (Cit. Ussing: Alm. Del.)
—— Dansk Obligationsret. Speciel Del II. Enkelte Kontrakter. 2 uppl. København 1946. (Cit. Ussing: Enkelte Kontrakter.)
—— Erstatningsret. Omtryck. København 1947. (Cit. Ussing: Erstatningsret.)
Westerståhl, Jörgen: Svensk fackföreningsrörelse. Akad. avh. Stockholm 1945.
Wikander, Hugo: Bidrag till läran om arbetsbetingsaftalet enligt svensk rätt. Skrifter utgifna af K. Humanistiska Vetenskaps-Samfundet i Uppsala. 14. 4. Uppsala 1913.
Wiklund, Holger: Lös egendom. I Norstedts juridiska handbok. 2 uppl., s. 239 f. Stockholm 1946.
Vinding Kruse, Fr.: Den kollektive Arbejdsaftale. I NJM 1919. Bil. III. Stockholm 1920.
Winroth, A. O.: Strödda uppsatser. I. 2 uppl. Uppsala 1901. (Cit. Winroth I.)
—— Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt. I. Akad. avh. Uppsala 1878. (Cit. Winroth: Tjenstehjonsförhållandet.)
Wistrand, Lode: Kollektivavtalslagen och arbetsdomstolen. 3 uppl. Stockholm 1948.
Åkerman, A., och Olin, Gustaf: Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal. Aflämnad till Kungl. Civildepartementet (1907). Ny uppl. Stockholm 1910. (Cit. Åkerman—Olin.)
Østrem, Sigurd: De kollektive arbeidskampe efter norsk ret. Akad. avh. Oslo 1925.

Sakregister.

Lagar och förordningar återfinns under uppslagsorden *Lag* och *Förordning*.
Siffror på raden anger *sida*, ovanför raden *not*.

ackordsarbete 35
»*affärsledning*» 141
»*allmängiltigförklaring*» av kollektivavtal 57[3]
anställningsavtal m. m. 31, *39* f., *44* f.
anställd, skillnad mot självständig företagare 30 f.
som har annan anställd 33[1]
stats- och kommunalanställda med ämbetsmannaansvar 33[3]
anställning 18[6], 41, 44, 48[3]
fast, tillfällig 41
anställningsvillkor 18
ansvar, arbetsgivar- 38[9]
förenings- *56*, 61, *73*, 104 f.
aktivt, passivt 105
arbetare liktydigt med arbetstagare 47[0]
arbetsavtal 13, *28* f., 35[8], *43* f.
indelning av 29 f., *39*
arbetsbeting 31, *34* f., *44*
arbetsförhållande, enskilt *12*, 16[8]
arbetsförtjänst, ersättning för förlorad 146 f., 154 f.
arbetsgivare 48. Se för övrigt arbetstagare m. m.
oorganiserad 51 f., 66[3], 91[6], 93 f. 133
arbetsledning (arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet m. m.) 112, 128 f., 139, 141
arbetsrätt 48
och folkrätt 114, 119[4]
arbetstagare m. m. 29, 31, 44[2]
definition 48
utomstående 93 f., 100[8], 154 f.
arbetstagarbegrepp, arbetsfredslagarnas 32, *34*, 48
civilrättsligt 33, *40* f.
semesterlagens 34[4]
socialt (skyddslagstiftningens) 33, 43, 48
arbetsvillkor 18 f.
arbetsvägran 122, 126, 128 f.
avtal 12
kollektivt 13 f.
muntligt 49 f.
personligt (enskilt, individuellt) 13 f., *28* f. Se vidare kollektivavtal.
och fredsplikt 131 f.
tillfälligt 41 f., 46
avtalsfrihet 55 f., 70 f., 115.
avvikelse från kollektivavtal, tillåten, otillåten 76 f.
befrielse från avtalsförpliktelse (§ 7) 124 f.
bestämmelser, allmänna 93
generella, begränsat, obegränsat 20 f.
individuella 20 f., 107[3]
normativa, obligatoriska 20, 28[9], 58, 75 f.
retroaktiva 91, 137[8a]
betalning, under- 77 f.
över- 78 f.
bibehållande av tidigare förmåner 23
bot 78[7], 148, 161
bundenhet m. m. 53 f.
potentiell 93, 101

bunden av kollektivavtal, definition *17*
vilka medlemmar bli bundna? 91 f.
condictio indebiti 78 f.
diskriminering av medlem 82, 86
domstol, allmän, förhållande till AD 25, 67 f., 118 f.
domstolsfråga, se rättskonflikt
»efterverkan» 66 f.
entreprenadavtal 39, 43[2], 45
fraktavtal 39
fredsplikt 93[3], *104* f. Se även stridsåtgärd
längre gående 27, 113
positiv och negativ fredsförpliktelse 105[4]
överordnad, ej avtalsbunden förenings- 61, 73, 130
form, skriftlig 14, *49* f., 99 f.
fullgörelsekrav, se skadestånd.
fullmakt, förenings-, för medlem 26, 52, 55 f., 61, 71, 85 f.
ställnings- 88 f.
förening, definition 17, 18
ideell 18[4]
intresse- 13 f. *18*, 27
rättskapabel 18
ställning i kollektivavtalet 60 f.
föreningsprincip 53 f.
föreningsrätt, kränkning av 108
företagare, självständig 45. Se anställd
förhandling 86 f., 102 f., 113[4a]
»förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare» (§ 1) 18, *27* f.
förordning, näringsfrihets- 30
taxerings- 38[4]
uppbörds- 38[4]
giltighetsområde, kollektivavtalets 91 f.
grupp av arbetstagare 98 f., 109
homogen 100, 109
gruppackord 15[7], 22
Handelsbalken 17: 4 32, 34[7], 38[9], 43[2]
Huvudavtalet 113[4a] 128, 139.
hävning av kollektivavtal 55, 60, 84 f., 94 f., 124 f.
indrivningsblockad 125 f.
intresse, fackligt 25
förenings- 108
kollektivt 25, 26[2], 38[3], 68.
organisationsmässigt 38[3], 68[9]
intressekonflikt, intressefråga, intressetvist 113 f. Jfr vidare rättskonflikt
definition 116
och fredsplikt 129 f.
olöst 92 f., 113 f., *129* f.
kollektivavtal, begrepp 12 f., *14* f.
»annat» (§ 2) 94 f.
förhållandet till personligt avtal 63 f., *70*, *75*, 95, 135 f.
förhållande till termen kollektiv 111[1]
i vidsträckt bemärkelse 15[5], *18*[4], 110[8]
innehåll i (definition) 49, 119
jämfört med allmän lagstiftning 19[9], 20 f., 73, 81 f., 84 f.
normaltyp i denna bok 16, 53[1]
nytt 97
mål rörande 67 f.
och strejkförbud 27[6]
tvist om 68, 126
kombinationsprincip 53 f., 69[5]
KAL:s utformning av 60 f.
konstruktion, den dubbla 63 f., *75*, 135
kontrahent, definition 17
kvittning, arbetsgivares rätt till 68[2]
lag, lagar, lagstiftning
allmänna arbetstids- 32, 33[3]
arbetarskydds- 29[2], 32, 32[5], 33[3], 33[7], 39[5]
arbetsdomstols- § 11 lydelse 67[6]
» § 13 » 84[9]
» § 14 » 87[7]
arbetsfredslagarna 32, 43
om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön 65
om förbud mot arbetstagares avskedande vid värnpliktstjänstgöring 142
om förbud mot arbetstagares avskedande vid äktenskap m. m. 142
om förenings- och förhandlingsrätt 32, 33[3], 108 f., 142, 157 f.
förmynderskaps- 47[8]

hembiträdes- 33[8], 142
införsel- 47[8]
kollektivavtals- § 5 10
» § 6 10
» § 7 10, 17[9], 124 f., lydelse 124[4]
» § 9 11, lydelse 142[2]
kommissions- 32, 36[8]
om medling i arbetstvister 32
olycksfallsförsäkrings- 32, 33[2], 33[3], 41[3]
semester- 32, 33[3], 34[4], 65[5], 142[1], 157 f.
sjömans- 50, 134
skyddslagstiftningen 32 f.
»1928 års lagstiftning» 9[2]
»1945 års lagstiftning» 15[9], 34
lokalavtal 16, 76, 132[9]
lön, maximi- 79
minimi- 76, 81, 131
normal- 79
personlig 23 f., 131 f.
skälig 26, 118, 138
medlem, definition 17
samtycke till plikt enligt kollektivavtal 24, 74, *81* f.
samtycke till ändring av rätt enligt kollektivavtal 24, 74, 77, *82* f.
ställning i kollektivavtalet 60, 102
utträdande 58 f., 61, 72 f., *95* f.
norm, i betydelsen imperativ 19 f.
generell obegränsat, begränsat 20 f.
individuell 20 f.
kollektivt bindande rätts- 26
i motsats till skälighetsprövning (fritt övervägande) 26
normavtal 15[7]
ogiltighet på grund av kollektivavtalets tvingande verkan, enkel, retroaktiv 77 f.
vid avsaknad av skriftlig form 50 f.
ombudsavtal 45
ombudsprincip 54[9]
part, definition 17
avtalsslutande 17
enskild 17
kollektiv 17
plikt (se bot)
prolongering av kollektivavtal 84, 97 f.
påtryckningshandling, medveten 106 f.
riksavtal 16, 52, 76, 132[9]
rätt, amerikansk 62[8a]
australiensisk 54[7]
dansk 54, 64, 84, 140[4]
engelsk 62[8a]
finsk 54, 66
norsk 54, 64, 124, 134, 140[4]
tysk 19 f., 28, 30 f., 54, 56 f., 61 f., 134
TVO (tyska motsvarigheten till KAL) giltighetstid m. m. 54 f.
rättsfakta, kollektiva 17 f.
rättskonflikt, rättsfråga, rättstvist 26, *113* f.
definition 116
egentlig 117 f.
och fredsplikt 119 f.
objektivt och subjektivt kriterium för att skilja mellan rättstvist och intressetvist 114 f.
övriga rättskonflikter 116, 123 f.
självhjälp 56, 125.
skada, ekonomisk 142 f.
ideell 147 f.
skadestånd 142 f.
»allmänt» 160
ekonomiskt 143
eller fullgörelsekrav (lönefordran) 146 f.
enligt § 8 st. 2 143 f., *147* f.
för avtalsbrott 149, *160*
för part som uppehållits i sin stridsrätt 122 f., 157 f.
fördelning av 142.
ideellt 157 f.
nedsättning av 121[5], *144* f.
utomobligatoriskt enligt KAL 121
200-kronors-regeln 68[2], 144
stadgar, förenings- 73 f., 81, 91, 105
stridsåtgärd, »allmän» 104 f.
allmän karaktär hos 106 f.
eller arbetsvägran 109 f., 128

begreppet 105 f.
»därmed jämförlig» (§ 4) 106 f.
ekonomisk 112[2]
facklig 110, *111*[1]
för att genomföra bestämmelser i kommande kollektivavtal 130 f.
för att åstadkomma ändring i kollektivavtal 122, *123*, 130, 140
hot om 112
individuell 108 f., *111*[1]
kollektiv 108 f., *110*, *111*[1]
kollektiva parter emellan 107 f.
organisationsmässig 110, *111*[1]
och personligt avtal 131 f.
politisk 112[2], 117, *139*
som reaktion mot motpartens avtalsbrott 109 f., *123* f.
»utländsk» 140
övriga 110
sympatiåtgärd 117, 119, 133, *138* f.
sysslomannaavtal 30 f., *34*, 39, 44[4] f.
talerätt, medlems 61, 67, 84 f., 103
tillstånd, avtalslöst 52[3], 133
tillämpning, se tolkning
tjänst 44, 47[8]
»*tjänsteavtal*» 44 f.
tjänstehjonslega 30 f.
tjänstelega 31, *34* f., 44.
tolkning och tillämpning 22[8], 49, 87, *116*[9]
tolkningstvist 116 f., *119* f.
definition 116
tvist huruvida rättsfråga eller intressefråga föreligger *119* f., 130
uppdrag 31, 41, 45
uppdragsavtal m. m. *39*, 44 f.
uppdragstagare, beroende eller oberoende 15[6], 29, 34, *42* f., 45, *46* f.
uppsägning, av kollektivavtal 60, 84, *97* f.
av personligt avtal före stridsåtgärder 132 f.
utträde av kollektiv (facklig) karaktär 99 f. Se vidare medlem
varsel 133 f.
vedergällning 106, 130
vederlagsgivare, *vederlagstagare* 13, 44[3]
verkan, *tvingande* 57 f., 61, 63 f., 73, *75* f.
»*yrkesgrupp och område*, som avses i avtalet» (§ 2) 92 f., 118[8]
återgångsbestämmelser 22, 58
ändring av kollektivavtal 49, 55, *82* f., 98 f.

Rättelser

Sid.	*Står:*	*Skall vara:*
82 Rubriken	I vad mån kan	Kan
91 rad 4	kommer	förekommer
94 not 6 rad 2	där	i reciten
99 not 3	sid. 107	sid. 107 f.
110 not 5 rad 2	och	eller
112 not 4	sid. 112	sid. 122
127 rad 15 nerifr.	delvis hävning	befrielse från avtalsförpliktelse
137 rad 8 »	är alltså i normala fall inte	bör alltså i normala fall inte vara
138 rad 2 »	uttalas	uttalats
147 not 4 rad 7	de	dessa
149 not 7 rad 1	i regel	ofta (jfr sid. 147 not 4)
151 rad 11	alldeles samma	samma
153 rad 10 nerifr.	om	men där
154 not 7	arbetstagarförening	arbetstagareförening
172 rad 9 nerifr. (spalt 1)	övriga	övrig